

SANCTA

bestuursverslag 2023

inclusief verslag intern toezicht



Zoveel méér dan
een diploma!



BESTUURSVERSLAG

Inhoud

VOORWOORD CLAASJE QUADDEKKER	4
1. HET SCHOOLBESTUUR	6
1.1 Profiel	6
1.2 Organisatie	8
2. VERANTWOORDING VAN HET BELEID	12
2.1 Onderwijs & kwaliteit	12
2.2 Personeel & professionalisering	20
2.3. Huisvesting & facilitaire zaken	24
2.4 Financiële beleid	25
2.5 Continuïteitsparagraaf	26
3. VERANTWOORDING VAN DE FINANCIËN	30
3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief	30
3.2 Staat van baten & lasten en balans	30
3.3. Financiële positie	34
VERSLAG INTERN TOEZICHT	36
Samenstelling intern toezicht	36
Hoe het toezicht vormgegeven is	36
Toelichting op gegeven adviezen	37
JAARREKENING 2023	40

Voorwoord

LYCEUM SANCTA MARIA LEIDT OP VOOR MEER DAN EEN DIPLOMA!

Als ik terugkijk op het afgelopen jaar concludeer ik dat er opnieuw veel is bereikt. Het onderwijs is stabiel en op orde, de resultaten zijn goed en de organisatie kenmerkt zich als solide met de juiste veerkracht en flexibiliteit. Dat zijn dé ingrediënten om een dynamische en ambitieuze school te zijn.

Tijdens en na de COVID-19 pandemie hebben wij onze koers krachtig doorgezet aan de hand van het speciaal daarvoor ontworpen addendum op het schoolplan. Gelukkig verliep in 2023 het onderwijs weer geheel normaal en hebben wij zorgvuldig de tijd genomen om de snel veranderende onderwijskundige en maatschappelijke ontwikkelingen in kaart te brengen en onze ambities te formuleren. Deze hebben geleid tot het nieuwe Strategisch Meerjaren Beleidsplan (SMBP). Door actieve betrokkenheid van onze collega's, ouders en leerlingen bij de totstandkoming van het plan, zijn wij ervan overtuigd dat we met onze ambities aansluiten bij maatschappelijke opdrachten en bij de ontwikkelingen binnen Sancta Maria.

Sancta leidt op voor meer dan een diploma! Elke leerling heeft recht op goed onderwijs dat hem of haar motiveert en uitdaagt. Om aan die opdracht te voldoen werken wij de komende jaren op het gebied van onderwijs, organisatie en strategisch personeelsbeleid vanuit drie kernwaarden:

- **toekomstgericht en innovatief**
- **eigenaarschap en maatwerk**
- **kwaliteit**

Om onze doelen te bereiken behouden wij focus met voldoende oog voor ruimte en rust. Net zoals de evenwichtskunstenaar uit ons logo: de equilibrist!

BEREIKT IN 2023

Wij hebben onlangs de organisatiestructuur opnieuw ontworpen zodat deze naadloos aansluit bij onze organisatie en besturingsfilosofie. In onze visie op kwaliteit kunnen de teams nu gericht focus aanbrengen op een bepaald segment leerlingen. Wij beogen hiermee om nog beter gebruik te maken van de inzet en creativiteit van collega's. Deze ontwikkeling en met nadruk daarbij de aandacht voor het welbevinden van onze leerlingen is volop in ontwikkeling en zal het ook komend jaar nog blijven. Het welbevinden van onze leerlingen is een centraal thema geworden, het is namelijk niet voor ieder kind een vanzelfsprekendheid om goed in je vel te zitten. Door

het aanleren van taalvaardigheid en executieve functies, de begeleiding van de betrokken mentoren te intensiveren, de gerichte feedback bij rapporten maar zeker ook door de inzet van de BLOOM dagen, heeft hierbij geholpen. De BLOOM dagen zijn dagen waarbij wij iets anders doen, erop uit gaan en samen gewoon leuke dingen doen. Lachen, plezier, met elkaar en de klas, alles in het kader van het sociaal en emotioneel welbevinden.

Dit jaar is het strategisch personeelsbeleid verder aangescherpt en is de aanzet tot de inrichting van Visma HRM gedaan. Een digitaal en geautomatiseerde module voor administratieve taken waardoor meer grip op de HR-processen ontstaat maar bovenal waardoor meer tijd en ruimte vrijkomt voor wat écht belangrijk is. Namelijk het voor collega's een goede en eigentijdse werkgever zijn! De aanzet is gemaakt om te werken volgens de principes van een inclusieve organisatie. Een organisatie die een afspiegeling is van de maatschappij, waar iedereen zich thuis voelt en waarin iedereen leert.

Het lerarentekort loopt steeds verder op en stelt ons daarbij voor nieuwe vraagstukken. Daarom is verder geïnvesteerd in het maatwerk voor de startende collega's; intern opleiden door een gedegen inductiebeleid met adequate coaching en begeleiding. Voor de ontwikkelgesprekken met collega's wordt gebruik gemaakt van de digitale leeromgeving van Eloo, de BOOT/DOT. De effecten bij medewerkers zijn zichtbaar: men voelt zich gezien en het tevredenheidsonderzoek laat zien dat er positief geoordeeld wordt over de leidinggevende. Daarnaast is er extra facilitering voor professionaliseren geboden, met tijd en ruimte voor scholing, studie- en loopbaanmogelijkheden. Met name dit onderdeel wordt door collega's zeer gewaardeerd, zo bleek uit hetzelfde onderzoek. Maar ook de gerichte inzet van de werkdrukmiddelen, de sfeer en veiligheid en collegialiteit werden gewaardeerd.

De investeringen in een inspirerende en gezonde leer- en werkomgeving voor leerlingen en collega's zijn verder doorgevoerd. Zo is de mediatheek volledig gerenoveerd en is het een prachtig eigentijdse leer-, lees- en werkomgeving geworden waar iedereen in school dankbaar gebruik van maakt. Maar ook de zaken die minder zichtbaar, maar wel degelijk merkbaar zijn worden onder handen genomen. Er zijn extra zonnepanelen aangelegd en is de installatie van koude- en warmtepompen voor een optimale klimaatbeheersing geïnstalleerd. Overigens doen wij dit alles vanuit de visie op duurzame bedrijfsvoering, geheel passend bij de uitgangspunten van UNESCO.

UNESCO: EEN STEVIG FUNDAMENT

Sancta Maria is officieel UNESCO-school, als enige school in de regio zijn wij trots op dit predicaat. Vanuit het UNESCO-gedachtegoed geven wij ons burgerschapsonderwijs vorm. In de lessen, in thematische projecten en tijdens internationale (profiel)reizen richten wij ons op actief (wereld)burgerschap en het goed samen leven en zijn. Ook dit jaar is de UNESCO-week georganiseerd met voor alle jaarlagen activiteiten. Alle leerlingen krijgen in hun schoolloopbaan de mogelijkheid om op UNESCO-reis te gaan. De reizen staan in het teken van intercultureel leren, in dat kader vindt bij alle reizen ook een schoolbezoek plaats, om contact met leeftijdsgenoten te stimuleren. Opnieuw vond de uitwisseling met een school in de Franse zusterstad van Haarlem plaats, Angers.

Sancta Maria is een sterk merk in de regio, waar leerlingen en collega's vanwege de sfeer en de kwaliteit graag samen leren en werken. Ook in 2023 is Sancta Maria nog steeds een financieel gezonde organisatie. De belangrijkste risico's & onzekerheden zijn in beeld en verwerkt in de continuïteitsrapportages en dat maakt dat ik naast alle onderwijsinhoudelijke ontwikkelingen met voldoende vertrouwen, samen met het team, verder werk aan de ingezette koers.

Met overtuiging zeg ik dan ook graag: Sancta Maria leidt op voor meer dan een diploma!

Claasje Quadekker
Rector-bestuurder



Lyceum Sancta Maria

HAVO, ATHENEUM, GYMNASIUM



Het schoolbestuur

1.1 PROFIEL

MISSIE, VISIE EN KERNACTIVITEITEN

Sancta leidt op voor meer dan een diploma!

Lyceum Sancta Maria is opgericht in 1931 als katholieke gymnasiale meisjesschool. Inmiddels heeft de school het onderwijsaanbod uitgebreid en biedt de school een havo-, atheneum- en gymnasiumopleiding voor ruim 1.500 leerlingen uit Haarlem en omstreken. Sancta Maria is een zelfstandige stichting.

Missie – waarom bestaan we?

Sancta Maria is een UNESCO-school waar wij leerlingen met een open en nieuwsgierige blik naar de wereld laten kijken en laten uitblinken. Dat is wat ons drijft. Door ze te helpen kennis en vaardigheden te verwerven en kwaliteiten te ontwikkelen kunnen zij uitgroeien tot evenwichtige, sociale mensen met respect en verantwoordelijkheid voor zichzelf, de ander en de omgeving. Kansrijk de wereld in! Onze drijfveren voor het onderwijs dat wij bieden zijn dan ook: maatschappelijke toerusting, kennisvorming en persoonsvorming.

Visie – waar gaan we voor?

Sancta Maria staat voor een actieve deelname aan de wereld van vandaag én morgen. Onze leerlingen weten waar hun kracht ligt. Om dit te bereiken zetten wij hoog in op het ontwikkelen van talent, zelfstandigheid en creativiteit. Ook vinden wij het belangrijk dat zij de ruimte krijgen om zichzelf te zijn, zodat zij hun persoonlijkheid optimaal vormen. Het toekomstgerichte en innovatieve onderwijs biedt onze leerlingen maximale kansen om succesvol hun weg te vinden bij vervolgonderwijs, een beroep en in de maatschappij.

Sancta Maria zorgt voor kwalitatief goed onderwijs en een passende begeleiding van haar leerlingen. Wij zijn een ondernemende en professioneel georganiseerde school, waarin het team van betrokken en gemotiveerde collega's graag werkt aan het ontdekken en ontwikkelen van de talenten van onze leerlingen.

Sancta Maria kent een ambitieuze leercultuur waarin iedereen leert! Dit doen wij in een open en veilige leer- en werkomgeving, waarin iedereen zichzelf kan en mag zijn. We werken samen op basis van gelijkwaardigheid en respect, zoals in ons convenant is opgenomen en door iedereen wordt gedragen.

Meer dan een diploma!

Sancta Maria is een ambitieuze school. Om onze doelen te bereiken behouden wij focus met voldoende oog voor ruimte en rust. Net zoals de evenwichtskunstenaar uit ons logo: de equilibrist!

Elke leerling heeft recht op goed onderwijs dat hem of haar motiveert en uitdaagt. Om aan die opdracht te voldoen werken wij de komende jaren op het gebied van onderwijs, organisatie en strategisch personeelsbeleid vanuit drie kernwaarden:

- **toekomstgericht en innovatief**
- **eigenaarschap en maatwerk**
- **kwaliteit**

STRATEGISCH KOERSPLAN

De ambities voor de komende vier jaren hebben wij herijkt en opnieuw verwoord. Deze zijn vastgelegd in het nieuwe Strategisch Meerjaren Beleidplan (SMBP)'23 – '27. De afgelopen jaren is veel bereikt, het onderwijs is stabiel en op orde en de organisatie is solide met de juiste veerkracht en flexibiliteit. Dat zijn dé ingrediënten om een dynamische en ambitieuze school te zijn. Sancta Maria is een sterk merk in de regio, waar leerlingen en collega's vanwege de sfeer en de kwaliteit graag samen leren en werken. De bewogen jaren met de COVID-19 pandemie en het daaropvolgende NPO-schoolprogramma hebben de nodige impact gehad. Daarnaast hebben wij de snel veranderende ontwikkelingen in de maatschappij in kaart gebracht en meegenomen in de aanscherping van het nieuwe SMBP. Meer specifiek zijn wij in 2023 gestart met de uitvoering van onderstaande ambities.

Onderwijs

Vaardigheden en welzijn

Het kwaliteitsbeleid van Sancta Maria kenmerkt zich door het systematisch en planmatig werken aan verbeteringen. Hierbij kijken we naar data over de eigen prestaties, zoals leeropbrengsten, trends en ontwikkelingen in leerlingenstromen en tevredenheid. Vanuit de visie op kwaliteit sturen wij actief op het aanbieden en -leren van een breed palet aan vaardigheden.

Sancta Maria heeft blijvende aandacht voor de vaardigheden en volgt de rendementen van leerlingen op een betrouwbare en valide wijze. Het is prettig om te zien dat de laatste onderwijs opbrengstenkaarten van de inspectie ruim voldoende en in lijn zijn met onze eigen perceptie.



Tegelijkertijd zien wij dat de sociaal-emotionele ontwikkeling bij leerlingen, meer dan voorheen, nadrukkelijke aandacht vraagt. Daarom zetten wij de komende schoolplanperiode in op het uitbreiden en versterken van het welzijn en de sociaal-emotionele ontwikkeling van de leerlingen. We werken in deze periode toe naar het predicaat Gezonde School, op het gebied van sociaal-emotioneel welbevinden en fysieke gezondheid.

Passend onderwijs

Sancta Maria vindt dat alle leerlingen recht hebben op goed onderwijs op maat, als essentiële stap naar volwaardige en gelijkwaardige deelname aan de samenleving. Sancta Maria biedt dan ook een uitgebreide leerlingbegeleiding en een ondersteuningsaanbod in een sociaal veilige omgeving, waarin we verbinding maken met de leerlingen. In het Schoolondersteuningsprofiel (2022) is vastgelegd welke voorzieningen zijn getroffen voor leerlingen die extra ondersteuning behoeven, zodat we passend onderwijs kunnen bieden.

Verbeteren kansengelijkheid

Sancta Maria vindt dat de school als een publieke voorziening die voor iedereen toegankelijk is, recht moet doen aan de capaciteiten en ontwikkeling van alle leerlingen, ongeacht hun achtergrond of het opleidingsniveau van hun ouder(s)/verzorger(s). Dat geldt voor zowel de meerbegaafde leerlingen als voor de leerlingen met meer ondersteuningsbehoeften. Als UNESCO-school bieden wij met ons onderwijs een belangrijke bijdrage in de ontwikkeling van jongeren met het oog op hun deelname aan de samenleving. Het is daarbij van belang dat leerlingen op school ook leeftijdgenoten met verschillende achtergronden ontmoeten om elkaars leefwereld te leren kennen. De invloed die Sancta Maria als school heeft, willen we zo optimaal mogelijk inzetten om de kansen voor onze leerlingen maximaal te vergroten.

Toekomstgericht SHRM beleid

De maatschappelijke context verandert in snel tempo. Het lerarentekort loopt sinds 2021 steeds verder op en stelt ons voor nieuwe vraagstukken. Goed strategisch personeelsbeleid is hierbij van essentieel belang. Sancta Maria wil voor collega's een goede en eigentijdse werkgever zijn, waar we werken volgens de principes van een inclusieve organisatie. Een organisatie die een afspiegeling is van de maatschappij, waar iedereen zich thuis voelt. De school is niet alleen een plek waar leerlingen leren, maar ook een plek waar onderwijsondersteuners, docenten en het managementteam zich

voortdurend ontwikkelen. Sancta Maria zet voor collega's in op maatwerk; intern opleiden door het inductiebeleid uit te voeren door adequate coaching en begeleiding, waarbij maatwerk mogelijk is. Ook biedt Sancta extra facilitering voor professionaliseren, met tijd en ruimte voor scholing, studie- en loopbaanmogelijkheden.

Organisatiestructuur – team- en leerlinggericht

De recent ingevoerde teamgerichte organisatiestructuur, waarbij teams zich focussen op een bepaald segment leerlingen, sluit naadloos aan bij onze visie op kwaliteit en heeft als doel om de organisatie en bijhorende besturingsfilosofie te optimaliseren. Het ultieme doel is nog beter gebruik te maken van de inzet en creativiteit van alle collega's. Dit doen we door op zoek te gaan naar de optimale inzet van teams en de onderlinge samenwerking daarin ten behoeve van het primaire proces. De komende jaren werken wij binnen deze structuur aan verbeteringen in de verdeling van taken, rollen en bevoegdheden in de bijbehorende leidinggevende functies, rollen en leiderschapstijl.

Huisvesting – inspirerend en duurzaam

Om de continuïteit en kwaliteit van de organisatie te waarborgen en om onze ambities te realiseren past, een weloverwogen kijk op het borgen van bepaalde kwaliteitsaspecten. Naast een doordachte organisatiecultuur werken wij de komende schoolplanperiode verder aan een inspirerende leer- en werkomgeving. Het onderhoud en renovatie aan het gebouw vraagt de nodige alertheid. De afzonderlijke gebouwdelen vragen ieder hun eigen onderhoud- en renovatiewerkzaamheden. Dit is vastgelegd in het Meerjaren Onderhoudsplan (MJOP) en wordt gebruikt als basis voor de uit te voeren onderhoudswerkzaamheden. Vanuit de overheid worden er steeds meer eisen gesteld aan duurzame bedrijfsvoering met verplichte uitvoering van maatregelen. Uiteraard zullen wij aan deze verplichtingen voldoen. De kosten hiervoor zijn echter aanzienlijk en de middelen beperkt, omdat hier doorgaans geen subsidie of compensatie voor gegeven wordt. Ons uitgangspunt bij de verdere investeringen is een inspirerende en gezonde leer- en werkomgeving te creëren voor de leerlingen en collega's.

TOEGANKELIJKHEID & TOELATING

Sancta Maria heeft regionaal een onderscheidend UNESCO-profiel met uitgebreid vakkenaanbod en eigen sfeer. Onze school is algemeen toegankelijk, wij kennen hieraan gerelateerd geen bijzonder toelatingsbeleid. Wel werkte Sancta Maria met voorrangregels voor plaatsing van kinderen met reeds broertjes en of zusjes bij Sancta, kinderen van medewerkers en voor twee- of meerlingen bij loting. Er wordt rekening gehouden met kinderen, die na de aanmelddata van buiten de regio naar Haarlem verhuizen. De zorgplicht die voortvloeit uit de Wet passend onderwijs heeft gevolgen voor het toelatingsbeleid van Sancta Maria ten aanzien van leerlingen met een extra ondersteuningsbehoefte. Binnen het samenwerkingsverband Zuid-Kennemerland zijn hier heldere afspraken over gemaakt, zoals het vroegtijdig aannamebeleid voor leerlingen met een extra ondersteuningsvraag door middel van een multidisciplinair overleg (MDO). In principe wordt ondersteuning in goed overleg met ouders, leerling en betrokken partijen altijd gerealiseerd. Deze regionale afspraken en procedures over aanmelding, inschrijving en loting zijn bestuurlijk vastgelegd zodat bij het plaatsen van leerlingen, conform de regionale bestuurlijke afspraken, wordt gehandeld. Deze regelingen worden jaarlijks gepubliceerd op de websites van de scholen, het samenwerkingsverband (de overstap) en het brugweb. Afgelopen jaar heeft de regio Zuid-Kennemerland een primeur gehad op gebied van het digitaal aanmelden. Het bestuur van Sancta Maria was actief betrokken bij de realisatie van deze digitale mogelijkheid. De nieuwe mogelijkheid biedt nog meer zuiverheid en is vele malen minder arbeidsintensief voor de verwerking van de gegevens.

In 2023 was er opnieuw veel animo voor Sancta Maria. Het is niet gelukt om ieder kind een plek in de brugklas te bieden. De school heeft jarenlang vanwege grote interesse in de school getracht een extra klas te formeren. Het is evident dat het leerlingaantal in balans moet blijven met de capaciteit van het gebouw om de juiste kwaliteit te kunnen blijven bieden. Wij sturen actief op deze balans.

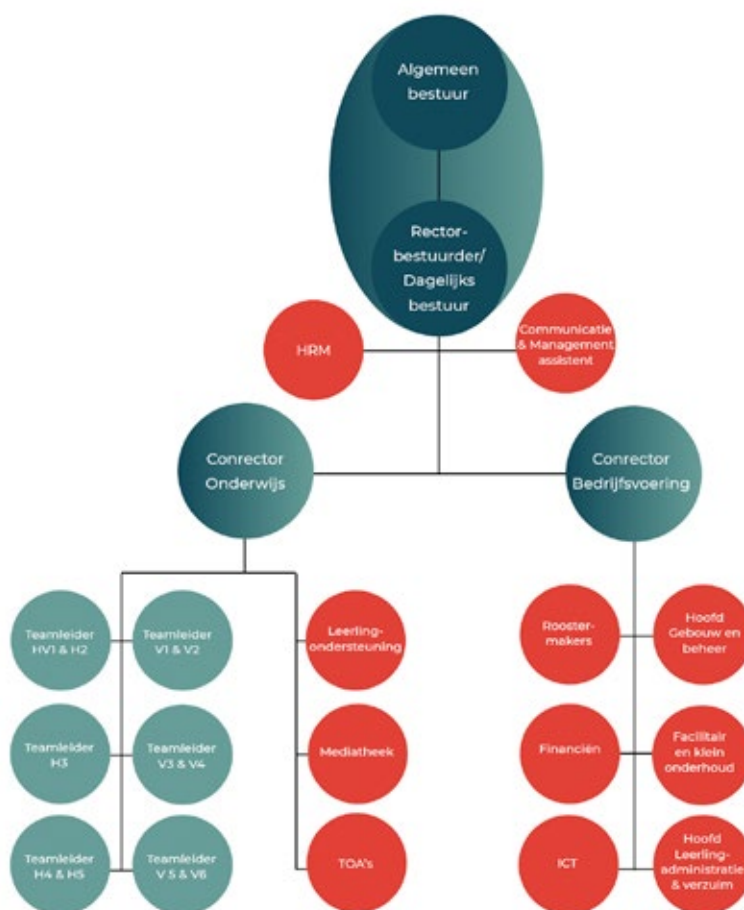
1.2 ORGANISATIE

CONTACTGEGEVENS

Naam: Stichting Lyceum Sancta Maria
 Bestuursnummer: 02SB
 KvK-nummer: 41223112
 Adres: Van Limburg Stirumstraat 4, 2012 MN Haarlem
 Telefoonnummer: 023-5316040
 E-mail: info@sanctamaria.nl
 Website: www.sanctamaria.nl

ORGANISATIESTRUCTUUR

De rector-bestuurder is integraal verantwoordelijk binnen de vastgestelde kaders van de stichting. Dit betekent de aansturing van het team, de visieontwikkeling van de school, de realisatie daarvan en het zorgdragen voor een goede onderwijskwaliteit en bedrijfsvoering. De schoolleiding (SL) bestaat uit de rector-bestuurder en twee conrectoren; onderwijs en bedrijfsvoering. Samen met de teamleiders vormen zij het managementteam (MT) van de school. De belangrijkste taak voor school is het zorgdragen voor goed onderwijs. Dit is mogelijk doordat er ondersteuning is door de aanwezigheid van de stafdiensten op gebied van strategisch HRM, financiën, ICT en communicatie. Deze samenwerking maakt dat het verbeteren van de onderwijskwaliteit en de deskundigheid van medewerkers gerealiseerd kan worden.



In de onderwijsteams geeft de teamleider leiding aan mentoren en docenten.

De secties bestaan uit alle vakdocenten van elk vak. De sectievoorzitter stuurt de sectie aan en heeft een functionele verantwoordelijkheid. De sectievoorzitter zit zelf hiërarchisch in één van de onderwijsteams.

Binnen het OOP bestaat een subteam: administratie. Dit team wordt aangestuurd door 'hoofd' met verantwoordelijkheid voor het team als geheel.

DE MEDEZEGGENSCHAPSRAAD

In 2023 was Tessa van Leeuwen voorzitter en Romy Hoevelaken secretaris. Alle plaatsen binnen de PMR en de OMR zijn vervuld, in de LMR was één plek vacant.

Samenstelling MR 2023

Functie	Naam	Specifiek	Periode in MR
Voorzitter	Tessa van Leeuwen	Personeelsgeleding OP	Gehele jaar 2023
Secretaris	Romy Hoevelaken	Personeelsgeleding OP	Gehele jaar 2023
Lid	Margriet Koerts	Personeelsgeleding OP	Gehele jaar 2023
Lid	Denise Kerkman	Personeelsgeleding OP	Gehele jaar 2023
Lid	Diane Fokker	Personeelsgeleding OOP	Gehele jaar 2023
Lid	Jop van der Kuijl	Personeelsgeleding OOP	Vanaf september 2023
Lid	Annelies Klink	Oudergeleding	Gehele jaar 2023
Lid	Britta Burger	Oudergeleding	Gehele jaar 2023
Lid	Roland Rutgers	Oudergeleding	Vanaf maart 2023
Lid	Duncan Rutgers	Oudergeleding	Afgetreden in maart 2023
Lid	Meïra Shalev	Leerlinggeleding	Afgetreden in augustus 2022
Lid	Mercedès Oerlemans	Leerlinggeleding	Vanaf september 2022
Lid	Roos van der Grift	Leerlinggeleding	Gehele jaar 2023

De behandelde onderwerpen en overleg

De PMR had in 2023 wekelijks een onderling overlegmoment. Gedurende het jaar zijn zeven vergaderingen met de gehele MR belegd. Op onderstaande onderwerpen is er instemming of een positief advies vanuit de (deelgeledingen) van de MR gegeven:

Toetsbeleid, taalbeleid, taakomschrijving mentor, SMBP 2327, reglement PTO en PTA, ouderbijdrage, schoolgids, formatieplan, inzet collectieve werkdrukmiddelen, examenreglement, jaarplanning, WON op de havo, managementstatuur, onderwijsscenario en jaarplanning, inzet werkdrukmiddelen individueel, LC/LD-tranche, vakantieregeling, overgangsnormeringen, taakbeleid, begroting en de doelmatige besteding van middelen.

In alle gevallen is er goed overleg geweest tussen de schoolleiding en geledingen van de MR en de geledingen van de MR onderling.

Overleg met bestuur en de achterban

In 2023 is een bijeenkomst geweest met het toezichthoudend bestuur. Met dit overleg borgen we een prettige overlegstructuur en handelen we conform de WMS. De achterban is geïnformeerd middels het SanctaMemo en praat-mee-rondes met collega's.

HORIZONTALE DIALOOG EN VERBONDEN PARTIJEN (HET SAMENWERKINGSVERBAND, ONDERWIJSREGIO)

Sancta Maria hecht aan een betekenis- en waardevol overleg met stakeholders over de ambities en de daaraan gerelateerde opbrengsten. Verantwoording daarover maakt deel uit van ons kwaliteitsbeleid en past volledige binnen de ambitie van Sancta Maria als lerende organisatie. Met het vormgeven van de horizontale dialoog willen wij leren en verbeteren, tegenspraak organiseren, ons beleid afstemmen op maatschappelijke behoeftes en hiermee draagvlak en vertrouwen vergroten.

De wijze waarop wij de horizontale dialoog vormgeven vindt plaats via:

De 6-wekelijkse gesprekken tussen een afvaardiging van de ouderraad en rector-bestuurder, het jaarlijks oudercafé, de leerlingenraad, het betrekken van diverse groepen stakeholders bij de realisatie van de ambities van het huidige en toekomstige strategisch beleid, tevredenheidsonderzoeken, informatie in Vensters/Scholen op de kaart, Sancta's website, nieuwsbrieven en openbare publicatie jaarverslagen en statuten.

Naast de interne stakeholders, leerlingen, ouders en collega's, vond de dialoog plaats met onder andere de overheid op lokaal, regionaal en landelijk niveau, toeleverende, afnemende en overige PO/VO-scholen, vervolgoopleidingen, opleidingsinstituten, de culturele sector, sportverenigingen, buurtbewoners etcetera.

Organisatie of groep	Beknopte omschrijving van de (horizontale) dialoog of samenwerking en de ontwikkelingen hierin
VO-Raad	Sancta Maria neemt actief deel aan bijeenkomsten/webinars van de VO-Raad.
VERUS	Om in gesprek te zijn en te blijven over de identiteit maar ook in geval van personeel en juridische advisering is Sancta Maria lid van Verus. De organisatie voor christelijke schoolbesturen in Nederland.

Organisatie of groep	Beknopte omschrijving van de (horizontale) dialoog of samenwerking en de ontwikkelingen hierin
Gemeentelijk Bestuurlijk Overleg	Sancta Maria participeert als Haarlemse school actief in het bestuurlijk overleg (primair onderwijs, voortgezet onderwijs). In dit overleg worden, onder voorzitterschap van de wethouder onderwijs, beleidsvraagstukken op het gebied van huisvesting, toelating leerlingen en gelijke onderwijskansen besproken en bestuurlijk vastgesteld.
Samenwerkingsverband Zuid-Kennemerland	Sancta Maria maakt deel uit van het samenwerkingsverband VO Passend Onderwijs in de regio Zuid-Kennemerland. Sancta participeert in de voortgangscommissie, een voorbereidend agenda-overleg voor de ledenraad.
BOPOH-BOVOH	Sancta Maria participeert in het Bestuurlijke Overleg Primair Onderwijs Haarlem (BOPHO) en het bestuurlijk Overleg Voortgezet Onderwijs Huisvesting. (BOVOH)
UNESCO	Met het verkrijgen van het prestigieuze predicaat tot UNESCO-school, is Sancta Maria actief lid van dit wereldwijde netwerk
NUFFIC-Global Citizen Network	Vanuit de visie op wereldburgerschap participeert Sancta Maria in dit netwerk. Onder de naam van Global Citizen Network zijn de Nuffic netwerken Nivo en Elos samengegaan om verder te werken aan internationalisering en wereldburgerschap. Het netwerk coördineert, biedt advies op maat en waarborgt de kwaliteitszorg voor de educatie op wereldburgerschap.
Wetenschaps Oriëntatie Nederland (WON)	WON-scholen hebben een onderwijsprogramma waarin aandacht is voor wetenschapsoriëntatie. Dit wordt vormgegeven in onderwijs dat gebaseerd is op de principes "leren onderzoeken" en "onderzoekend leren".
Collegiaal Rectoren Overleg (CRO)	Sancta Maria voert overleg met de collega een- pits-scholen. Deze bijeenkomsten hebben naast een kennisuitwisselingscomponent ook een sterk collegiaal karakter.
Regionale Opleidingsschool Amstelland (ROSA)	ROSA is een samenwerkingsverband van zeventien VO-scholen en zes Amsterdamse opleidingsinstituten. Sancta Maria is hierin in 2020 als erkende opleidingsschool lid geworden. De partners zijn verantwoordelijk voor het opleiden van zij-instromers en studenten of leraren in het eerste- en tweedegraadsgebied. Daarnaast verbindt de opleidingsschool de lerarenopleiding, de professionele ontwikkeling van de eigen docenten, de schoolontwikkeling en het personeelsbeleid met elkaar. Sancta Maria participeert actief in ROSA vanuit de werkgroep visie en beleid.
Talent als Docent	In 2020 werd een subsidieaanvraag gehonoreerd (RAP) en is in samenwerking met andere VO scholen een projectteam 'Talent als Docent' opgezet. Sancta Maria is een van de vele scholen aan de kapstok van Talent als Docent. Deze instelling helpt bij de oriëntatie op het leraarschap én bij de ontwikkeling van docenten in de regio's Zuid-Kennemerland en Groot-Amsterdam. Het project biedt ons de mogelijkheid gebruik te maken van allerlei initiatieven. Zo is er projectgeld beschikbaar om docenten als zij-instromer of herintreder te werven en te scholen. Ook aan startende docenten wordt begeleiding aangeboden.
School voor School	School voor School is een persoonlijk initiatief van een oud-collega en is in samenwerking met het samenwerkingsverband en de regionale 1-pitscholen verder uitgewerkt. Het platform heeft als doel om professionalisering van medewerkers binnen het onderwijs stimuleren door op een laagdrempelige wijze (regionaal) trainingen aan te bieden. Het bestuur van Sancta Maria stimuleert dit initiatief.
Locale Educatieve Agenda (LEA)	Het bestuur van Sancta Maria participeert actief in het overleg tussen gemeente, schoolbesturen en kinderopvangorganisaties over het bevorderen van integratie, het voorkomen van segregatie, het bestrijden van onderwijsachterstanden en de inschrijving en toelating.
Leerplein	Het Leerplein is het Regionaal Bureau Leerlingzaken (RBL) in de regio Zuid-Kennemerland en IJmond. Dit bureau voert de leerplichttaken uit voor vier gemeenten in Zuid- Kennemerland. Het bestuur van Sancta Maria onderhoudt hiermee regelmatig contact en is aanwezig bij de VSV vergaderingen
Voorloper Onderwijsregio	Sancta Participeert in de Onderwijsregio Groot-Amsterdam en is voorlopersregio. Partijen nemen gezamenlijke verantwoordelijkheid voor hun regionale onderwijsarbeidsmarkt. Door samen te werken bij het werven, matchen, opleiden, begeleiden en professionaliseren kunnen ze beter inspelen op de personeelstekorten. Hierbij wordt in de regio samengebracht en versterkt wat er al gebeurt in de partnerschappen Samen Opleiden en Professionaliseren, RAP-regio's en de allianties van lerarenopleidingen.

KLACHTENBEHANDELING

Naast een interne vertrouwenspersoon kent Sancta Maria ook een externe vertrouwenspersoon. Dit jaar zijn drie meldingen/kwesties bij de externe vertrouwenspersoon terecht gekomen. Geen van deze meldingen leidde tot een klacht. Melders waardeerden de geboden ondersteuning, begeleiding en voelden zich gesteund. De hiervoor ondernomen stappen en activiteiten bestonden uit: aanhoren c.q. gespreksvoering; benoemen van mogelijkheden en consequenties; coachen van melders zodat zij zelf de gesprekken aangaan met betrokkenen; zelfreflectie en inzichten beogen bij melder en de-escaleren. Het bestuur is aangesloten bij de landelijke klachtencommissie voor het katholiek onderwijs van de Geschillencommissie Bijzonder Onderwijs (GCBO) en de Commissie Melden van een misstand VO van Stichting Onderwijsgeschiedenis. Deze commissie heeft geen klachten ontvangen.

In 2023 heeft Sancta Maria geen klachten ontvangen.

	Inhoud	Besluit
Klacht	Geen	Geen

GOVERNANCE

Good governance is voor ons geen set spelregels, maar meer een professionele cultuur van met elkaar omgaan. Het omvat het besturingsproces in ruime zin, daaronder valt het intern en extern toezicht, verantwoording en medezeggenschap. De herijkte organisatiestructuur met besturingsfilosofie zijn passend bij de toekomstige ambities voor het onderwijs en de organisatie. Als bestuur zijn wij verantwoordelijk voor de onderwijskwaliteit en de bijhorende randvoorwaarden. Oftewel, wij zijn verantwoordelijk voor het organiseren van het proces waarmee en de kaders waarbinnen goed onderwijs tot stand komt. Het intern toezicht houdt toezicht op de aanwezigheid van heldere normen die als basis dienen voor dit proces. Hierdoor creëren wij gezamenlijk publieke waarde, vanuit onze visie op goed onderwijs en de onderliggende waarden. Dit wordt zichtbaar in de wijze waarop wij de governance van Sancta Maria hebben vormgegeven, gerichte effectieve, efficiënte en gedragen besluitvorming.

CODE GOED BESTUUR

Bestuur en filosofie

Binnen Sancta Maria is gekozen voor functionele scheiding tussen intern toezicht en bestuur. Dit betekent dat binnen één orgaan (het bestuur) wordt gewerkt met toezichthoudende bestuurders (tezamen het algemeen bestuur) en een uitvoerend bestuurder (ook wel het dagelijks bestuur, zijnde de rector-bestuurder). Deze scheiding is vastgesteld in de statuten van de stichting. Het algemeen bestuur hanteert de principes van de geactualiseerde Code Goed Onderwijsbestuur als basis voor de wijze waarop het bestuur en intern toezicht belangen afwegen en de koers bepalen vanuit de kernwaarden; verantwoordelijkheid, professionaliteit, integriteit en openheid.

Onderdeel van de code is bijvoorbeeld deelname aan het Collegiale Bestuurlijke Visitatie traject van de VO-Raad waar het bestuur van Sancta Maria in 2022 aan heeft deelgenomen. Hierbij wordt toegezien op doel- en rechtmatigheid en de wettelijke voorschriften. Het toezichthoudend deel van het bestuur houdt toezicht op alle aspecten van de stichting en bewaakt de voortgang. Op basis van concrete doelstellingen wordt toezicht gehouden op de uitvoering van de plannen (DO-fase). Periodiek zijn de financiële managementrapportages, resultaten en evaluatiegegevens onderwerp van gesprek op bestuursvergaderingen. Vervolgens wordt toegezien of in de ACT-fase de juiste activiteiten worden gedaan en zo gewerkt wordt aan kwaliteitszorg als integraal onderdeel van het werk van iedere bestuurder, docent en medewerker.

Binnen de besturingsfilosofie is ons leidend principe dat verantwoordelijkheden en bijhorende autonomie zo laag mogelijk in de school worden belegd. Om dit kracht bij te zetten hebben wij in 2023 het nieuwe managementstatuut vastgesteld. Dit statuut zorgt voor transparantie over de verdeling van taken en bevoegdheden binnen de gehele organisatie en het versterkt de invloed van alle geledingen op onderwijs op hoog niveau. Dit statuut heeft als vertrekpunt de schoolleiding en de teamleiders, tezamen het managementteam, en beoogt de positie van dit team onderling én in de school te verhelderen, te legitimeren en te versterken ten einde de slagvaardigheid van de organisatie te doen toenemen. Binnen de besturingsfilosofie staat onze maatschappelijke opdracht centraal. Deze opdracht luidt: Het verzorgen van kwalitatief goed onderwijs aan de leerlingen van de school en in de regio als geheel, opdat jonge mensen – vanuit het UNESCO gedachtengoed – als wereldburgers klaar zijn voor de wereld van morgen.



2. Verantwoording van het beleid

2.1 ONDERWIJS & KWALITEIT

ONDERWIJSKWALITEIT EN KWALITEITSZORG

Sancta Maria is bekend om een sterk verankerd kwaliteitskarakter dat voortkomt uit de drie kernwaarden van het Strategisch Meerjaren Beleidsplan 2023-2024.

1. Toekomstgericht en innovatief

Sancta Maria biedt meer dan alleen 'onderwijs'. We bieden leerlingen uitdagend onderwijs dat hen voorbereidt op en leert omgaan met een snel veranderende wereld. De leerlingen en collega's zijn toekomstgericht en ambitieus; ze zijn op zoek naar hun eigen horizon en nemen zelf het initiatief. Toekomstgericht en innovatief onderwijs inspireert, daagt uit, creëert, schept kansen en realiseert ontwikkeling. Als school brengen we vaardigheden en kennis samen door een ruim en contextrijk onderwijsaanbod vanuit ons UNESCO-programma. We herkennen mogelijkheden, hebben oog voor onze omgeving en zijn blijvend op zoek naar manieren om te verbeteren. Hierbij vinden we samenwerken, samen leren en elkaar ontmoeten belangrijk. Dit draagt bij aan persoonlijke ontwikkeling binnen de sociale context. We streven naar een inclusieve organisatie door de optimale samenwerking met leerlingen, ouders en andere partners.

2. Eigenaarschap en maatwerk

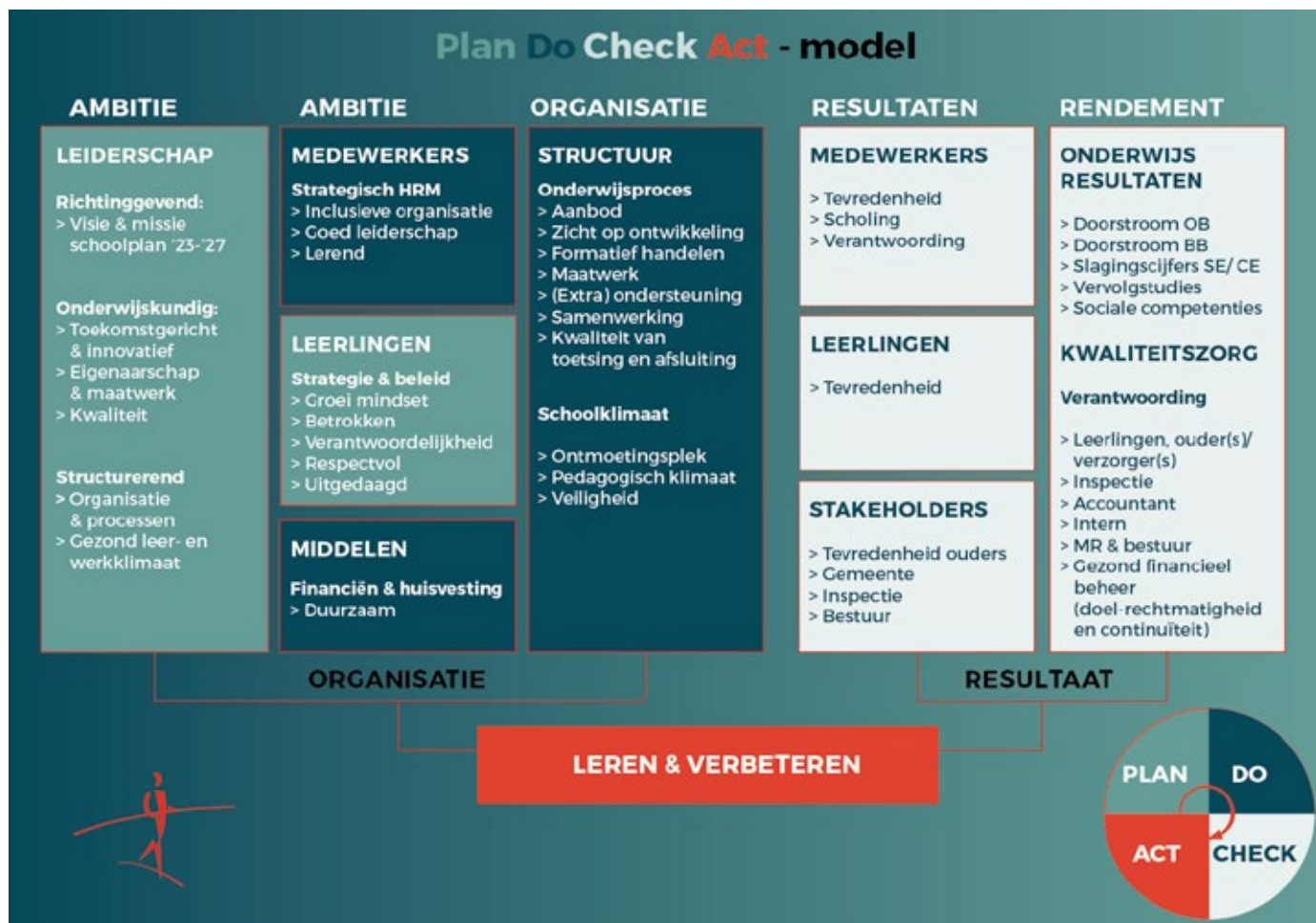
Sancta Maria kent een inspirerende leeromgeving, zowel qua organisatie als bij benadering naar onze leerlingen. Hierdoor worden zij in toenemende mate eigenaar van hun eigen onderwijsleerproces. Op onze school bieden wij maatwerk om het beste uit de leerlingen te halen. We zetten daarbij in op formatief handelen om de dagelijkse praktijk van het onderwijs vorm te geven, waarbij de focus ligt op

het leerproces en niet op het eindresultaat. Sancta Maria heeft daarbij oog voor en doet recht aan verschillen tussen leerlingen.

3. Kwaliteit

We zijn ambitieus als het gaat om de kwaliteit van ons onderwijs. We hebben hoge verwachtingen, spreken deze uit en ondersteunen leerlingen in de realisatie van deze verwachtingen. We blijven het beste in leerlingen én onszelf naar boven halen door maatwerk te bieden.

We stellen eisen aan elkaar en spreken met elkaar over de behaalde resultaten. Dit vraagt van iedereen een open houding en de permanente bereidheid om te leren. Net als eigen verantwoordelijkheid en regie nemen. Onze collega's zijn voortdurend bezig met de vraag hoe zij zichzelf – en daarmee het onderwijs voor de leerlingen – kunnen verbeteren. Vanuit de drie kernwaarden geven wij ons onderwijs in de breedste zin van het woord vorm, inhoud en kleur. Dit zijn de waarden waaraan we ons handelen toetsen. Onze school is kleinschalig georganiseerd in onderwijsteams om de leerlingen heen. De docenten en mentoren in deze teams zijn, samen met de teamleider, verantwoordelijk voor de kwaliteit van het onderwijs in het team, het welbevinden van de leerlingen en voor de resultaten. Aan de hand van een teamplan werken de teams aan concrete doelstellingen die aansluiten bij de drie kernwaarden van deze beleidsperiode. De PDCA-cyclus (plan-do-check-act) is het uitgangspunt bij onderwijsontwikkelingen en het verbeteren van resultaten en didactisch handelen. Om de kwaliteit van het formatief handelen nog verder te verbeteren besteden we extra aandacht aan het geven van feedback, feedforward, feedup door leerlingen én collega's.



Meer dan een diploma

Sancta Maria leidt op voor meer dan een diploma. Onze school staat onder meer bekend om de goede onderwijsresultaten, maar kwaliteit uit zich bij Sancta Maria zeker ook in beleving en sfeer. Om deze kwaliteit te borgen, monitoren we structureel de tevredenheid van leerlingen en ouders. De actieve leerling- en ouderraad organiseren activiteiten en geven gevraagd en ongevraagd feedback. Deze raden denken mee over onderwijskundige ontwikkelingen en onderwijskundig beleid, zoals bijvoorbeeld het telefoonbeleid en de aanstaande herijking van de lessentabel (schooljaar 2025-2026).

Interne kwaliteit

Jaarlijks voert onze visitatiecommissie een zelfevaluatie-onderzoek uit. In 2023 heeft dit onderzoek plaatsgevonden in de onderbouw van de havo, op het gebied van formatief handelen. De uitkomsten van visitaties worden gedeeld en besproken met het betreffende onderwijsteam. Vanuit de evaluatie worden gerichte verbeteracties uitgezet, die door de teams zelf worden geformuleerd. Een voorbeeld is de ingezette ontwikkeling in het programma van toetsing, om de toetsdruk te verminderen en meer ruimte te maken voor formatieve evaluatie, gerichte scholing en intervisie op het gebied van feedback en formatief handelen.

DOELEN EN RESULTATEN

Meetbare resultaten

We hebben hoge verwachtingen van onze leerlingen. Dit uit zich onder andere in goede onderwijsresultaten. Bij de meetbare kwaliteit van het onderwijs gaat het om de opbrengsten van het onderwijs en om de uitkomsten van verschillende tevredenheidsonderzoeken.

Merkbare resultaten

Resultaten zijn belangrijk en daarom dagen we leerlingen – en collega's- uit om het maximale uit zichzelf te halen en faciliteren we onderwijsontwikkeling en deskundigheidsbevordering ruimhartig. Naast kennisvorming steken we als school echter ook heel nadrukkelijk in op persoonsvorming en maatschappelijke toerusting. De vaardigheden om hiertoe te komen zijn geborgd in de PTA's en PTO's en de uitkomsten hiervan zijn vooral waar te nemen (socialisatie, persoonsvorming, burgerschap). In de dagelijkse praktijk uit zich dit er bijvoorbeeld in dat leerlingen in woord en gedrag aandacht, belangstelling en respect hebben voor de omgeving waarin ze functioneren (zie ook ons convenant).

Opbrengsten

Op Sancta Maria zijn we gewend om goed in kaart te brengen hoe de leerrendementen van leerlingen zich binnen de organisatie manifesteren. We bekijken steeds hoe leerroutes en veranderingen van leerroutes effect hebben op de inrichting van de organisatie. Binnen de gestelde rendementsopdracht (minimaal de inspectienorm op de vier onderdelen; examengemiddelde, onderbouwsnelheid, bovenbouwsucces, plaats derde klas t.o.v. basisschooladvies) is het aan te bevelen om de huidige manier van werken met het datateam vast te houden. We hebben een systeem opgezet waarin het datateam gevraagd en ongevraagd informatie verzamelt. Het adequaat volgen van onze PDCA-cyclus is hierbij van belang.

De normen voor een goed presterend vak zijn de volgende:

- Het % onvoldoende is onder de 20% in alle jaarlagen, op SE, CE en eindcijfer
- Het gemiddelde van zowel het SE als het CE is minimaal een 6,3
- Het verschil tussen SE en CE is minder dan 0,5 punten
- De percentielscore is hoger dan 50%

OVERIGE ONTWIKKELINGEN

In 2023 zijn verschillende ontwikkelingen in gang gezet om de leerlingbegeleiding nog verder te verstevigen. Sancta Maria hecht waarde aan de duurzame ontwikkeling van leerlingen op het gebied van (schoolse) vaardigheden. Er wordt daarom veel aandacht besteed aan het aanleren van executieve functies. In 2023 is dit geborgd in een stevige doorlopende leerlijn voor het mentoraat. De taakomschrijving van de mentor is herijkt. De belangrijkste aanpassing is een uitgebreidere rol op het gebied van sociaal-emotionele ontwikkeling en welbevinden. Naast een verstevigd mentoraatsprogramma zijn in het kader van kwaliteit op dat gebied ook drie BLOOM dagen georganiseerd. Activiteitendagen die volledig in het teken staan van welbevinden en sociaal-emotionele ontwikkeling. Het themacertificaat 'welbevinden' van de Gezonde School is aangevraagd, en in april 2024 toegekend. Een bevestiging van de goede kwaliteit van onze begeleiding op dit gebied.

In 2023 zijn we gestart met het verkennen van de mogelijkheden om een samenwerkingstraject met het po op het gebied van passend doorstromen en de verlengde brugklas te realiseren. In 2024 wordt dit verder uitgewerkt.

In 2023 is nieuw taalbeleid ingevoerd, waarbij taalgericht vakonderwijs het uitgangspunt is. De idee is dat bij alle vakken structureel aandacht wordt besteed aan taalvaardigheden, leerlingen werken met een taalkaart. Verder wordt lezen op verschillende manieren gestimuleerd, bijvoorbeeld met het project in de onderbouw 'boek in je tas'. Tijdens waarneemuren en na afloop van toetsen lezen de leerlingen uit hun zelf gekozen boek.

TOEKOMSTIGE ONTWIKKELINGEN

In 2024 starten we met de Junior Company in de bovenbouw havo. Een onderdeel van een bredere ontwikkeling om contextrijk onderwijs en motiverende havo-didactiek te implementeren.

In 2024 is een werkgroep gestart met de herijking van de lessentabel. We streven naar een nieuwe lessentabel die maatwerk en flexibiliteit in het onderwijs bevordert, formatief handelen stimuleert (activerende didactiek en differentiëren), innovatief en toekomstgericht is. Uiteraard voldoet deze lessentabel aan de aangepaste curriculumvereisten van SLO en tegelijkertijd wordt ruimte gecreëerd voor ontwikkeling van het onderwijs. Het gaat hierbij om het effectief organiseren van tijd om structureel en blijvend te werken aan de ontwikkeling en kwaliteit van ons innovatieve onderwijs. Het is de bedoeling de nieuwe lessentabel in schooljaar 2025-2026 in te laten gaan.

Verder wordt in 2024 het rekenbeleid en de borging van de doorlopende leerlijn op het gebied van (wereld)burgerschap doorontwikkeld.

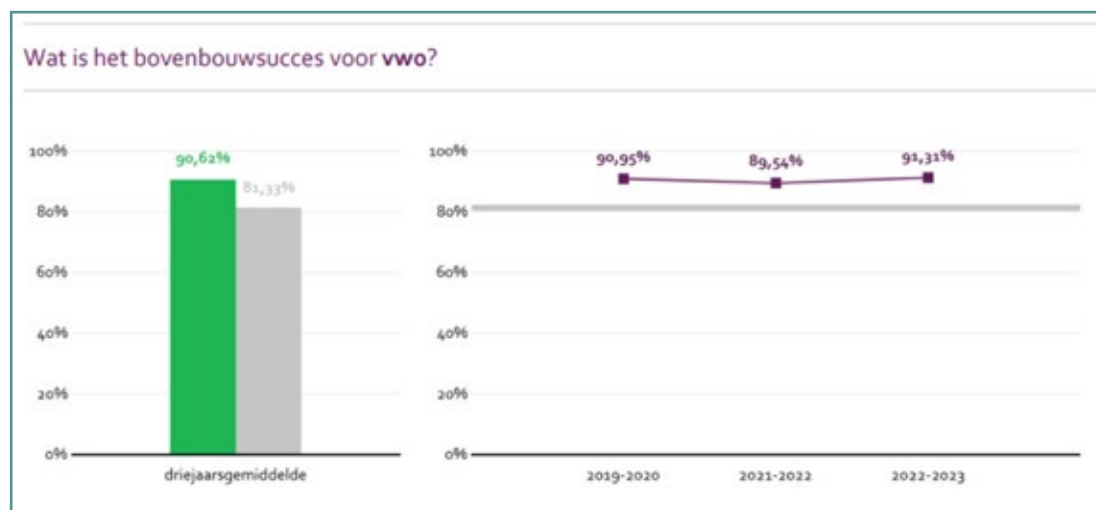
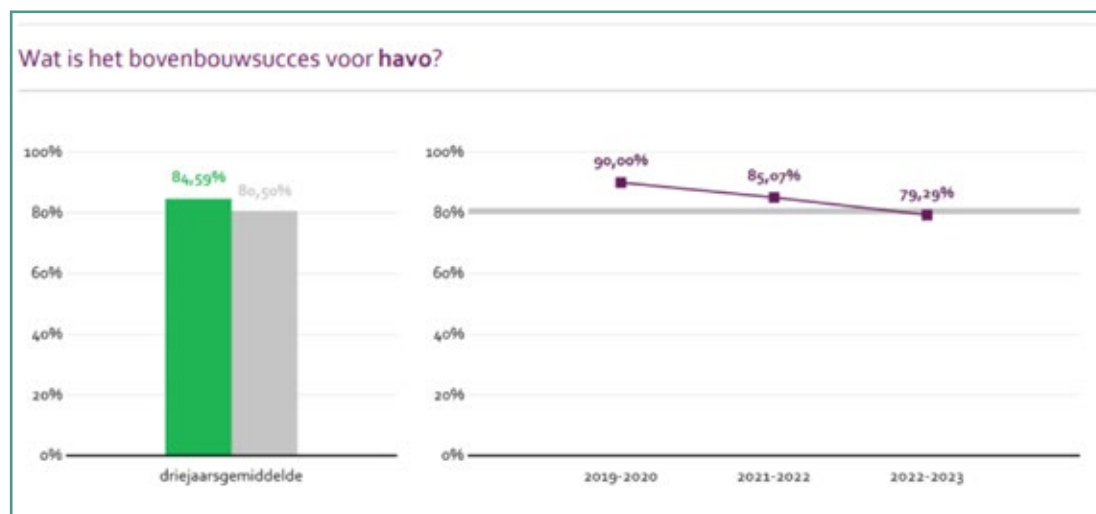
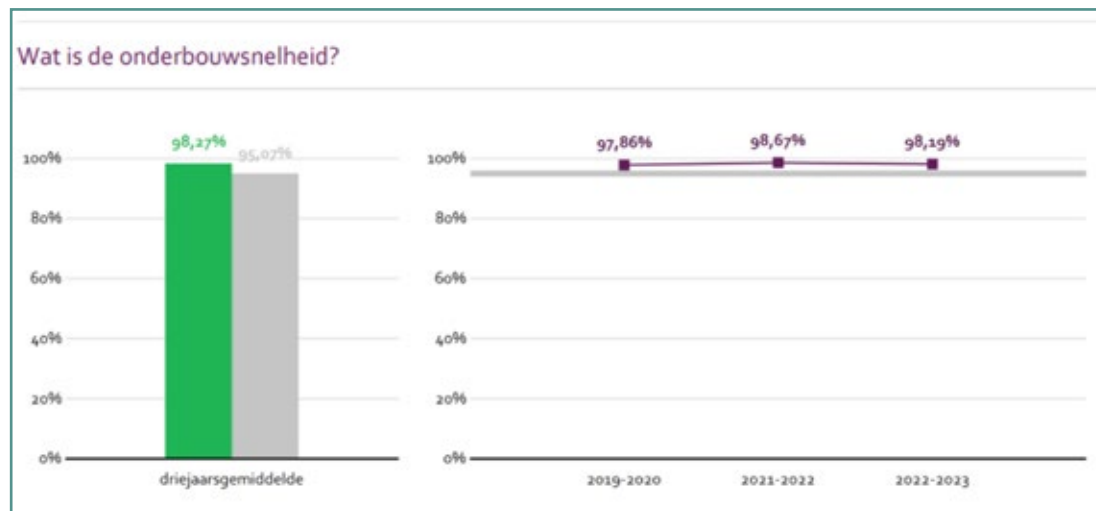
ONDERWIJSRESULTATEN

Onderwijsprestaties op orde

We monitoren de resultaten van onze leerlingen doorlopend. Ons datateam analyseert structureel, na iedere rapportperiode, de resultaten op groepsniveau, per vak en docent. De mentoren en teamleiders analyseren via Cumlaude de individuele resultaten van leerlingen. Vanuit deze analyses worden waar nodig of gewenst gerichte interventies gepleegd. Zo zijn de eindresultaten voor individuele leerlingen of leerjaren en de examenresultaten nooit een verrassing.

Doorstroomresultaten

Jaarlijks publiceert de Inspectie van het Onderwijs de onderwijsresultaten per school. De resultaten van Sancta Maria zijn stabiel goed. De opbrengsten zijn te lezen in de volgende tabellen:





Examenresultaten

In schooljaar 22/23 vervielen de verzachtende maatregelen voor de examenleerlingen voortvloeiend uit de gevolgen van COVID-19. De normering werd genormaliseerd, de extra herkansing en de duimregeling waren niet meer van kracht. De beoordeling van examenleerlingen kwam daardoor op de traditionele manier tot stand. Wij zijn trots op de resultaten die zijn geboekt, met name met bovenstaande in het achterhoofd. De havo heeft een slagingspercentage behaald van 91,8% (landelijk 84,3%). Dit resulteert in een percentielscore van 84%. Het vwo heeft in 2023 een slagingspercentage van 98,3% behaald (landelijk 88,6%), met een percentielscore van zelfs 96%.

Slagingspercentage op Sancta Maria			
	2023	2022	2021
havo	92 %	94 %	84 %
vwo	98 %	97 %	98 %

Landelijke slagingspercentage			
	2023	2022	2021
havo	84 %	91 %	91 %
vwo	89 %	93 %	94 %

Op alle resultaatindicatoren van de inspectie, scoort Sancta Maria (ruim) boven de norm. Daar wordt dagelijks hard voor gewerkt door iedereen in de school. Wij zijn blij voor onze leerlingen met het positieve effect van de inspanningen van alle betrokkenen.

Tevredenheid

Een belangrijk onderdeel van de kwaliteitscyclus van Sancta Maria zijn de jaarlijkse tevredenheidsonderzoeken voor ouders en leerlingen. De onderzoeken worden standaard in de tweede helft van het schooljaar afgenomen.

We scoren bij ouders en leerlingen met name hoog op het thema veiligheid (VS1) en het mentoraat.

De leerlingen zijn, zoals ook in voorgaande jaren, positief over het brugklasjaar. Leerlingen in de brugklas zijn tevreden over de begeleiding en het contact met de mentor, leerlingen worden gezien.

Ook bij de ouders vanaf leerjaar 2 scoren we goed op de indicatoren rondom veiligheid. Waar de afgelopen jaren het contact met de mentor een aandachtspunt bleek, is dat in 2023 niet meer het geval. De interventies, zoals het organiseren van BLOOM-dagen, hebben duidelijk effect gehad. Er is veel contact met leerlingen en ouder(s)/verzorger(s) waar de resultaten achterblijven of waar extra ondersteuning nodig is op het gebied van sociaal-emotionele ontwikkeling en welbevinden. Er is nu ook nadrukkelijker aandacht voor contact met ouder(s)/

verzorger(s) van leerlingen die er goed voor staan, dat wordt op prijs gesteld.

De tevredenheid van de leerlingen van klas 2 en hoger loopt grotendeels in lijn met het landelijk beeld. De onderdelen veiligheid en pestindicator laten een positiever beeld zien. Wij zijn over het geheel genomen tevreden met deze resultaten, maar besteden desalniettemin extra aandacht aan de opvallende zaken uit de rapportage, zoals de aandacht in lessen voor actualiteit.

ONDERWIJS AAN NIEUWKOMERS - ISK

Sancta Maria heeft een regionale bestuurlijke afspraak gemaakt om jaarlijks 6 á 7 leerlingen van de ISK of ITK in te laten stromen. Bij de aanmeldingen voor de brugklas krijgen ISK- en ITK-leerlingen voorrang. In het afgelopen jaar hebben we ons onderwijsaanbod voor nieuwkomers daarom verder uitgebreid en versterkt. Ons streven blijft om nieuwkomers te verwelkomen en hen zo snel mogelijk een plek te bieden binnen ons onderwijssysteem. Hierbij hebben we verschillende initiatieven ontplooid om hen te ondersteunen en te een onderdeel te maken van onze schoolgemeenschap.

Een van de belangrijkste maatregelen die we hebben genomen, is het creëren van een uitgebreid netwerk van ondersteuning. Dit netwerk omvat niet alleen docenten en onderwijsprofessionals, maar ook medeleerlingen en externe partners. Door samen te werken kunnen we een omgeving creëren waarin nieuwkomers zich welkom en ondersteund voelen. Een belangrijk aspect van de ondersteuning is het 'buddy'-systeem, waarbij leerlingen fungeren als junior-mentoren voor nieuwkomers. Dit biedt niet alleen praktische hulp, maar ook een gevoel van verbondenheid en vriendschap.

Een ander essentieel onderdeel van onze aanpak is de ondersteuning van het Nederlands als tweede taal (NT2). We erkennen het belang van taalvaardigheid voor de integratie en participatie van nieuwkomers in school én de samenleving. Daarom bieden we intensieve taallessen en ondersteuning aan om hun taalvaardigheid te verbeteren en hen te helpen communiceren en leren in het Nederlands.

Al deze inspanningen zijn gericht op één gemeenschappelijk doel: het behouden van nieuwkomers in het onderwijs en hen een kans geven om volwaardige deelnemers te worden in onze samenleving.

INTERNATIONALISERING

Sancta Maria is officieel UNESCO-school, als enige school in de regio en we zijn trots op dit predicaat. De pijlers van het onderwijs op UNESCO-scholen zijn universeel: leren te



ONDERZOEK

weten, leren te zijn, leren te doen en leren samen te leven. Voor onze school betekent dit dat we werk maken van onze taak als leergemeenschap en dat we blijvend een lerende gemeenschap zijn. We leren van elkaar: docenten leren van leerlingen en leerlingen leren van docenten. Vanuit het UNESCO-gedachtegoed hebben wij aandacht voor mensenrechten, duurzaamheid en intercultureel leren. Hier hechten wij veel waarde aan in een diverse samenleving, waarin verschillende denkwijzen, opvattingen en culturen naast elkaar bestaan. In deze open en vrije democratische samenleving vinden wij het zorgdragen voor een gezamenlijke basis belangrijk. Bevordering van actief (wereld)burgerschap en sociale cohesie is hierbij essentieel. Met ons burgerschapsonderwijs richten wij ons daarom op het bevorderen van kennis over de basiswaarden van de democratische rechtsstaat en het ontwikkelen van de sociale en maatschappelijke competenties die daarin nodig zijn. In de reguliere lessen, in thematische projecten en tijdens internationale UNESCO-reizen besteden we hier aandacht aan, vanuit de overtuiging dat elke generatie de opdracht heeft om bij te dragen aan de leefbaarheid van onze wereld.

Jaarlijks wordt een UNESCO-week georganiseerd met allerlei activiteiten voor alle jaarlagen op het gebied van (wereld) burgerschap. Alle leerlingen krijgen in hun schoolloopbaan de mogelijkheid om op UNESCO-reis te gaan. In 2023 werden reizen georganiseerd naar Noord-Italië, Duitsland, Normandië en Spanje. De reizen staan in het teken van intercultureel leren, in dat kader vindt bij alle reizen ook een schoolbezoek plaats, om contact met leeftijdsgenoten in een ander land te stimuleren. Naast de UNESCO-reizen worden uitwisselingen georganiseerd, in 2023 vond een uitwisseling van en naar een school in de Franse plaats Angers, zusterstad van Haarlem, plaats. De komende jaren wordt het aanbod aan UNESCO-reizen verder uitgebreid, zodat leerlingen meer keuzemogelijkheden hebben. Ook de uitwisselingen worden op kleine en grote schaal uitgediept en verder ontwikkeld. Op kleine schaal met projecten in de klas, op grotere schaal door bijvoorbeeld de schoolbezoeken die tijdens de UNESCO-reizen plaatsvinden uit te breiden met een uitwisselingsonderdeel.

ONDERZOEK

Sancta Maria heeft een actief datateam dat de resultaten cyclisch in alle afdelingen evalueert, en om trendanalyses op te stellen. Het datateam ondersteunt bij het doorwrocht anticiperen op actuele vraagstukken. Verder werken wij vanuit een krachtig onderwijsconcept dat gestoeld is op wetenschappelijk onderzoek, inzichten uit onderzoek vormen de basis voor de dagelijkse praktijk. Het uitgangspunt in alles dat wij doen en al het beleid dat wordt opgesteld is evidence-informed handelen.

De visitatiecommissie van Sancta Maria voert jaarlijks een zelfevaluatie uit op het gebied van onderwijskwaliteit in een van de onderwijsteams. Vanuit de evaluatie worden gerichte verbeteracties uitgezet, die op worden gesteld door de teams zelf.

Sancta Maria is actief lid van het scholennetwerk Wetenschaps Oriëntatie Nederland (WON). Leerlingen leren onderzoekend bij alle vakken. Op het vwo is het vak Quest in de onder- en bovenbouw opgenomen in de lessentabel, dit vak staat volledig in het teken van onderzoek doen en onderzoekend leren. In 2023 is het vak Quest ook op de havo geïntroduceerd.

Sancta Maria draagt, vanuit de overtuiging dat onderzoek bijdraagt aan de verdere ontwikkeling van de kwaliteit van het onderwijs, regelmatig bij aan onderzoeken van

derden. Jaarlijks proberen wij via NRO een onderzoek in samenwerking met externe partijen aan te vragen. Ook de komende jaren faciliteren wij actief onderzoek in de school.

INSPECTIE

In 2022 heeft het laatste actieve inspectiebezoek plaatsgevonden, met een mooie beoordeling als resultaat. We verwijzen graag naar het verslag van het inspectiebezoek in 2022. De rector-bestuurder is in 2023 gevraagd om inspecteurs in opleiding college te geven.

Visitatie

Sancta Maria ontwikkelt zich steeds meer als professionele organisatie die in beweging is en blijft om continu eigentijds onderwijs aan te bieden. Dat vraagt goed leiderschap en bestuur waarbij diens taken steeds complexer worden. En van alle leidinggevendenden, van docent tot ervaren bestuurder, wordt verwacht dat zij kritisch naar zichzelf kijken en zichzelf blijven ontwikkelen. In 2022 heeft de rector-bestuurder deelgenomen aan een collegiale bestuurlijke visitatie middels het CBV- traject van de VO-raad, tevens onderdeel van de code. Het is een krachtig instrument dat ondersteund bij de verdere professionalisering door met collega-bestuurders, externe stakeholders en grote groep medewerkers, het gesprek aan te gaan. Hierdoor zijn nieuwe ideeën en inzichten ontstaan en is gereflecteerd op het eigen bestuurlijk denken en handelen. Dat versterkt de bestuurskracht en de bestuurskwaliteit en zorgt uiteindelijk voor verdere verbetering van de onderwijskwaliteit voor leerlingen.

PASSEND ONDERWIJS

Sancta Maria werkt nauw samen met het Samenwerkingsverband Zuid-Kennemerland om alle leerlingen de juiste ondersteuning te bieden. De beschikbare middelen die van dit Samenwerkingsverband ontvangen worden voor leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben, kunnen gesplitst worden in structurele middelen en incidentele middelen (projectsubsidies). De structurele middelen worden aangewend om de zorgstructuur (trajectvoorziening) rondom de extra ondersteuning van de leerlingen vorm te geven. Dit ondersteuningsteam bestond in 2023 uit een ondersteuningscoördinator en vier trajectbegeleiders. Op school heeft het team een eigen trajectbegeleidingsruimtes waar leerlingen met extra ondersteuningsvragen, gebruik van kunnen maken. Sancta Maria kent een uitgebreide interne begeleiding (gecertificeerde remedial teachers, zorgcoördinator, trajectbegeleiders, anti-pest coördinator, motivatiecoaches, gecertificeerde taalachterstand docenten, trainers sociale vaardigheden, faalangstrainers, vertrouwenspersoon, werkgroep rouwverwerking voor leerlingen, etc.). Daar waar nodig wordt specifieke externe begeleiding ingeschakeld. Jaarlijks maken leerlingen schoolbreed structureel gebruik van de extra ondersteuning van de trajectbegeleiding. Bovendien wordt er aan leerlingen incidenteel, met kleine interventies, ondersteuning geboden (coachingstrajecten). In 2023 hadden wij 84 leerlingen in coaching en 20 trajectleerlingen.

In 2023 heeft het ondersteuningsteam gewerkt aan de onderstaande doelen.

Doel 1:

Verbetering van de basisondersteuning door mentoren.

Doel 2:

Versterking van de sociale en emotionele ondersteuning voor leerlingen met specifieke behoeften.

Doel 3:

Optimalisatie van de communicatie en samenwerking tussen school, ouders en externe partners om de ondersteuning voor leerlingen te verbeteren.

Daarnaast ontwikkelen wij verder richting meer passend onderwijs in de klas, dit faciliteren wij uit de lumpsum financiering en is terug te zien in de volgende ontwikkelingen:

- Trajectbegeleiding biedt geen ondersteuning meer aan, die eigenlijk thuishoort in de eerstelijns ondersteuning van de mentor, zoals plannen en organiseren. De trajectbegeleiders ondersteunen de mentoren om deze taak zelf te kunnen oppakken.
- De trajectbegeleider krijgt steeds meer de rol van de coach van de mentor dan van de individuele leerlingen.
- De trajectbegeleider krijgt steeds meer een rol als trainer van collega's (in sociaal emotionele ontwikkeling) dan individuele leerlingbegeleider.
- Daarnaast schuift de trajectbegeleider vaker aan bij team/ mentoren bijeenkomsten en zijn zij actief betrokken bij de onderwijsteams.

NATIONAAL PROGRAMMA ONDERWIJS

De schoolsluitingen, het hybride onderwijsmodel en de vele aanpassingen en maatregelen als gevolg van COVID-19 hebben ertoe geleid dat een deel van onze leerlingen op onderdelen vertragingen heeft opgelopen. Daarom is via het Nationaal Programma Onderwijs (NPO) een substantieel budget beschikbaar gesteld om deze vertragingen bij leerlingen in te halen (en daarmee de in dit kader opgetreden toename van kansongelijkheid te herstellen).

Om tot een effectieve en adequate invulling van het NPO-programma te komen, en de daartoe behorende verantwoording aan de overheid, hebben we de volgende doelstelling geformuleerd: aanpassingen in het schoolprogramma realiseren om ruimte en maatwerk voor leerlingen én docenten te creëren, zodat de werkdruk beheersbaar blijft en mogelijkheden voor diverse vormen van ondersteuning ontstaan.

Om deze ondersteuning mogelijk te maken, zijn wij in het schooljaar 2021-2022 gestart met een 45-minutenrooster en de invoering van het Sancta-ondersteuningsmoment.

Door de inzet van het Sancta-ondersteuningsmoment in het lesprogramma, kunnen we onze leerlingen maatwerk bieden, zowel voor de cognitieve ondersteuning als ook voor de sociaal-emotionele ontwikkeling. De ondersteuning is gedurende het jaar, gemonitord en regelmatig geëvalueerd. De cognitieve NPO ondersteuning vindt gedurende het hele schooljaar plaats en is ingedeeld in 3 periodes (gekoppeld aan de rapportperiodes).

De keuze voor interventies in het schoolprogramma werd in 2021 bepaald op basis van een uitgebreide schoolscan. Deze scan bracht in kaart welke impact de COVID-19 crisis op de ontwikkeling van de leerlingen heeft gehad. Op basis van de analyse in de schoolscan is een keuze gemaakt uit een lijst van wetenschappelijk onderbouwde, (aannemelijk) effectieve interventies; de zogenaamde 'menukaart'. Met de menukaart biedt het Ministerie van OCW een opsomming van effectieve interventies waaruit een school kan kiezen. Het gaat hierbij om interventies op cognitief én sociaal-emotioneel en fysiek vlak.

Als we de menukaart met bewezen effectieve interventies

koppelen aan de analyse en richting die Sancta Maria onderwijskundig kiest, komen we tot de volgende keuzes. De letters verwijzen naar de interventies zoals benoemd in de menukaart van OCW.

Uit onderzoek naar de gevolgen van COVID-19 op de ontwikkeling van jongeren blijkt naarmate de jaren verstrijken dat vooral extra aandacht nodig is voor interventies op het gebied van sociaal-emotionele ontwikkeling en welbevinden, in plaats van interventies gericht op cognitie. 5,7 procent van de middelen is ingezet voor inhuur van personeel niet in loondienst (PNL) ten behoeve van deze cognitieve ondersteuning. In 2023 is het NPO-beleid daarom in samenspraak met de teams herijkt, met instemming van de MR. De extra cognitieve ondersteuning wordt stapsgewijs afgebouwd en er wordt juist meer ingezet op sociaal-emotionele ontwikkeling en welbevinden. Een voorbeeld hiervan is het organiseren van verschillende Sancta Bloom-dagen, waarop diverse activiteiten plaatsvinden die volledig zijn gericht op sociaal-emotionele ontwikkeling en welbevinden van onze leerlingen en het stimuleren van een positief groepsproces. Ook in 2024 en 2025 zijn de NPO-interventies met name gericht op dit onderwerp.

Voor gedetailleerde informatie over de NPO-interventies in 2023 is via deze [link](#) het NPO Jaarverslag 2023 in te zien.

PASSEND ONDERWIJS

Toetsing en examinering

In 2023 is een nieuw toetsbeleid vastgesteld. De visie op toetsing is opgenomen in dit vigerende toetsbeleid 2023-2027. Cognitieve ontwikkeling wordt met name gemonitord door middel van formatief evalueren.

Toetsing bij Sancta Maria heeft de volgende uitgangspunten:

- Het ontwikkelen van een leergerichte houding bij leerlingen;
- Inzicht verkrijgen in de leervorderingen van leerlingen, zodat de leerling een volgende stap in het leerproces kan zetten (formatief evalueren);
- Het benutten van alle formatieve momenten, zodat een summatieve toets met vertrouwen gemaakt kan worden;
- Het zorgvuldig vaststellen van leerresultaten zodat onderbouwde beslissingen genomen kunnen worden (summatief toetsen);
- Het meegeven van een diploma van waarde aan de leerling zodat deze gegronde vervolgstappen kan zetten na zijn tijd op Sancta Maria;
- Er is een balans tussen summatieve momenten en formatieve evaluatie, waarbij de focus is gericht op het leerproces
- Summatieve momenten vormen een afsluiting van leerdoelen, die op diverse (creatieve) manieren kunnen worden afgesloten.

De examensecretaris maakt deel uit van de examencommissie.

Leeropbrengsten/ cognitief		Leervaardigheden		Sociaal-emotioneel/ welbevinden	
Activiteit	OCW	Activiteit	OCW	Activiteit	OCW
Ondersteuningsmoment	B	Extra inzet ondersteunings-team	C	Extra facilitering mentoraat (inclusief 3-hoeksgesprekken)	C
Maatwerkcoördinator	E	Extra LOB-activiteiten	D		
Extra opslag (maatwerk en ondersteuning) voor docenten	F	Leren-leren groep	D	Extra inzet motivatiecoaches	C
Kleinere groepen bovenbouw	E	Scholing mentoren executieve functies	F		
Weekendtraining examenklassen	A			Extra sociale activiteiten mentor/jaarlaag	C
Leerlingbespreking.nl	F				
Externe inzet surveillance en waarneemuren	F			Sportieve activiteiten	
Tutoring	B				
Rekenen/wiskunde/lezen	B			Cultuureducatie	C

sie en is tevens voorzitter. De examensecretaris heeft veel expertise op het gebied van het examenproces en de wet- en regelgeving rondom het examen.

In het kader van de deskundigheidsbevordering oriënteren we ons in 2024 op een scholing voor de leden van de gehele Examencommissie. De teamleider havo 4 & 5 (lid van examencommissie) en examensecretaris nemen vanaf 2022 deel aan een leernetwerk van de VO-raad. Dit leernetwerk houdt zich bezig met een schooleigen eindexamen en is september 2022 gestart. De examensecretaris heeft een scholing gedaan in schooljaar 21-22 die werd aangeboden door Plexs.

Daarnaast is in 2022 de scholing voor alle docenten afgerond op het gebied van formatief handelen. In 2023 is de scholing 'Toetsmeesters' afgerond. In iedere sectie is daarmee een toetsexpert opgeleid, die ondersteunend is aan de kwaliteit van toetsing in de sectie.

Naar aanleiding van de actielijnen VO-Raad en aanpassing Eindexamenbesluit VO zijn de PTA's volledig aangepast aan het afsluitende karakter. We zijn gestart met de PTA's van de leerlingen van het cohort 2022-2024 (havo) en 2022-2025 (vwo). Dit om geen, lopende een PTA-periode voor een cohort, wijzigingen door te voeren. In schooljaar 23-24 zijn we met het doorvoeren van dit PTA met een afsluitend karakter in havo 5 en vwo 5 aangekomen. Komend schooljaar wordt dit ook in vwo 6 verwerkt en is daarmee volledig afgerond.

Sancta Maria heeft al sinds jaar en dag een examencommissie. De samenstelling, taken en verantwoordelijkheden zijn in 2022 aangepast aan de veranderde regelgeving. De taken en bevoegdheden van de examencommissie zijn in het vigerende toetsbeleid opgenomen.

We werken in de hele school op basis van de PDCA-cyclus (aangescherpt in het schoolplan 2023-2027), dat geldt ook voor het proces rondom de kwaliteit van de schoolexaminering. De verandering en dus verbeteringen van de kwaliteit van toetsing is een cyclische verantwoordelijkheid van secties. De examencommissie buigt zich over een systematische methode van controle op deze kwaliteit van toetsing van de schoolexamens. De Toetsmeesters hebben daarin, als toetsexperts, een belangrijke rol.

Een ander punt waar de examencommissie zich over buigt is de kwaliteit en duidelijkheid van het PTA. De namen van toetsen wordt eenduidiger en wegingspercentages inzichtelijker. De eisen aan het PTA worden jaarlijks aangescherpt op basis van de handreiking schoolexaminering.

De notitie 'afsluitend karakter van het schoolexamen' en het vigerende toetsbeleid zijn mede tot stand gekomen door inbreng van de examencommissie. Jaarlijks evalueert de examencommissie het Examenreglement en het proces rondom (school)examinering en worden de processen en reglementen verbeterd indien nodig. Jaarverslag examencommissie? Bekijk het [hier](#) op de website.



2.2 PERSONEEL & PROFESSIONALISERING

DOELEN EN RESULTATEN

Sancta heeft de ambitie om SHRM als drijvende kracht te zijn voor kwalitatief, goed en toekomstbestendig onderwijs. Goed strategisch personeelsbeleid is een onmisbare voorwaarde voor het realiseren van de ambities uit ons SMBP. Aanvullend is het streven dat het onderwijs een aantrekkelijke werkplek blijft. Sancta Maria wil voor collega's een goede en eigentijdse werkgever zijn, waar we volgens de principes van een inclusieve organisatie werken. Onze school is een warme, open plek waar iedereen zich thuis voelt, zowel leerlingen als collega's. Daarnaast verandert de maatschappelijke context in snel tempo. Het oplopend lerarentekort stelt ons voor nieuwe vraagstukken. Dit vraagt om goed strategisch personeelsbeleid en het binden en boeien van medewerkers; ons grootste Goed!

Het aantrekken en behouden van medewerkers is essentieel. Sancta is dan ook een plek waar onderwijsondersteuners, docenten en het managementteam zich voortdurend ontwikkelen. Wij zetten voor collega's in op maatwerk door o.a. het inductiebeleid adequaat uit te voeren worden docenten in opleiding en startende docenten gecoacht en begeleid. Ook biedt Sancta extra veel ruimte tot professionalisering, met tijd en ruimte voor scholing, studie- en loopbaanmogelijkheden. De professionele dialoog vormt hierbij de basis. Doelstellingen van het strategisch personeelsbeleid zijn uiteraard gekoppeld aan de drie kenwaarden uit het SMBP.

1. Toekomstgericht en innovatief; binden(aantrekken) en boeien (behouden) van medewerkers	
Doelstelling	Status
Sancta Maria is nog steeds een aantrekkelijke werkgever in de regio die collega's bindt en boeit	
<ul style="list-style-type: none"> Opstellen professionaliseringsplan (ontwikkel perspectieven). In 2023 is hier een start mee gemaakt en zijn medewerkers vanuit diverse gremia betrokken bij het opstellen van dit plan. Implementatie professionaliseringsplan is Q2 2024. 	Onder handen
<ul style="list-style-type: none"> Blijvend beschikbaar stellen van extra scholingsbudget, onder andere via School voor School of via 1801, een scholingsnetwerk met andere eenpitters uit de regio. 	Gerealiseerd
Sancta Maria heeft een onderscheidend pakket aan secundaire arbeidsvoorwaarden	
<ul style="list-style-type: none"> Persoonlijk maatwerk d.m.v. werkdrukregeling LFBP adequaat inzetten. 	Gerealiseerd
<ul style="list-style-type: none"> Continueren secundaire arbeidsvoorwaarden zoals fietsenplan, maaltijdvergoeding, (beschermende) kleding/uitrusting vergoeden, aanbod laptops studiekostenregeling etc. 	Gerealiseerd
<ul style="list-style-type: none"> Verkennen van meer mogelijkheden en alle voorwaarden bundelen en in beleid te vertalen. 	Onder handen
Sancta Maria kent een adequaat inductieprogramma en er zijn er voldoende geschoolde expertcoaches	
<ul style="list-style-type: none"> Expertcoaches zijn geschoold, blijven monitoren in hoeverre het aantal voldoende blijft in relatie tot de formatie en indien nodig extra scholing in overleg met inductiecoördinatoren. 	Gerealiseerd
<ul style="list-style-type: none"> Optimaliseren Sancta's inductiebeleidsplan, voor het 1e, 2e en 3e jaar na start van nieuwe collega's. 	Onder handen
Sancta Maria geeft uitvoering aan de regionale samenwerking ten behoeve van de aanpak personeelstekort (RATO)	
<ul style="list-style-type: none"> Onderwijsregio's zijn gevormd waarin afspraken gemaakt worden over de regionale aanpak van het personeelstekort, de zogenaamde Regionale Aanpak Toekomst Onderwijsarbeidsmarkt (RATO). De vorming van onderwijsregio's (RATO's) moet bijdragen aan een vereenvoudiging van de huidige versnippering van regionale samenwerkingsvormen en bijbehorende aanpakken en financieringsstromen. De governance binnen deze onderwijsregio's worden zo vormgegeven dat er bindende afspraken tussen de betrokken partijen gemaakt kunnen worden. In overleg met ieders achterban wordt bepaald welke regio's worden gevormd. 	Onder handen
<ul style="list-style-type: none"> Sancta Maria is een opleidingsschool en zet blijvend in op het aantrekken en begeleiden van stagiaires, zij-instromers, studenten etc. Hiervoor zijn schoolopleiders nodig met adequate facilitering en scholingsmogelijkheden, voldoende WPB-ers, etc. 	Gerealiseerd
Sancta Maria heeft een levensfasebewust-personeelsbeleid waarin alle levensfasen aan de orde komen.	
<ul style="list-style-type: none"> Actualiseren levensfasebewust-personeelsbeleid passend bij de huidige CAO (o.a. PB 90 regeling etc.) 	Gerealiseerd
Sancta Maria kent een gezonde werksfeer van werk- en privébalans met ruime aandacht voor vitaliteit	
<ul style="list-style-type: none"> Verkennen van mogelijkheden inzake vitaliteit voor collega's. Alle opties komen tot uiting in het vitaliteitsbeleid wat onderdeel kan zijn van secundaire arbeidsvoorwaarden en een totale vitale organisatie. 	Onder handen

2. Eigenaarschap en maatwerk; inclusieve organisatiecultuur; professioneel samenwerken aan ontwikkeling	
Doelstelling	Status
Alle betrokkenen binnen de organisatie blijven de professionele dialoog structureel voeren. (samen werken, samen leren)	
<ul style="list-style-type: none"> Via de leidinggevende wordt blijvend ingezet op de professionele dialoog. Sinds 2023 gebeurt dit via een digitale ontwikkeltool DOT en BOOT). Deze dialoog wordt vormgegeven waarbij gestuurd wordt op eigenaarschap en regie bij de betreffende medewerker. 	Onder handen
Leidinggevendenden vormen de verbindende schakels tussen strategische doelen van de school en de ontwikkeling van collega's	
<ul style="list-style-type: none"> De manier waarop medewerkers zich binnen Sancta Maria gedragen, heeft invloed op de inzetbaarheid en productiviteit van het totaal. Daarmee beïnvloedt de organisatiecultuur direct de kwaliteit van de school. Het uitgangspunt is dat het gedrag van de collega's hierbij van eminent belang is. Om een gezonde en vitale organisatie te zijn, heeft het MT een scholing (verzuimtraining) gevolgd via Falke en Verbaan. 	Gerealiseerd
<ul style="list-style-type: none"> Leidinggevendenden wordt gevraagd meer te sturen op verantwoordelijkheid/rekenschap bij uitvoerende taken van collega's zoals evaluatie en verslaglegging 	Onder handen
<ul style="list-style-type: none"> MT-ers sturen op de teamstructuur waarbij een heldere verdeling van taken en verantwoordelijkheid binnen het team wordt gerealiseerd. Samenwerking en verbinding wordt gestimuleerd. Teamjaarplannen vormen het kader en agenda voor het team. 	Gerealiseerd
Medewerkers hebben regie over hun eigen ontwikkeling. Ze tonen daarin eigenaarschap en geven structureel rekenschap van hun persoonlijke ontwikkeling en van de organisatiedoelen die daarmee bereikt zijn.	
In de ontwikkelmodule (BOOT) kunnen collega's hun leerroute bijhouden en vormgeven en gebruiken bij de professionele dialoog. Hierbij hoort ook het uitzetten van leerling enquêtes en het ophalen van feedback via collega's bij.	Gerealiseerd
Alle collega's dragen bij aan de kwaliteit, nemen en dragen zij verantwoordelijkheid en weten zij bij wie ze waarvoor moeten zijn.	
Functioneren en kwaliteit is onder andere onderdeel van de professionele dialoog in DOT en BOOT	Onder handen

3. Kwaliteit; de basis op orde	
Doelstelling	Status
Integraal SHRM- beleid anticipeert op de maatschappelijke vraagstukken en de organisatieontwikkeling en communiceert hierover naar het team en in de school	
<ul style="list-style-type: none"> HRM neemt actief deel aan (leer)netwerken en is met regelmaat aanwezig in MT overleg en wordt hierbij gevoed met informatie. 	Onder handen
<ul style="list-style-type: none"> HRM draagt vanuit kennis en interne informatie zorg voor beleid i.s.m. MT, 	Onder handen
<ul style="list-style-type: none"> Besluiten, overwegingen en processen komen terug in teams, nieuwsberichten, studiedagen en in gesprek met bv werkgroepen. 	Gerealiseerd
HRM-beleidsstukken zijn digitaal vindbaar voor alle collega's en de afdeling HRM kent een servicegerichte werkwijze	
<ul style="list-style-type: none"> In 2023 is ingezet op een digitale omgeving, VISMA RAET (HRM & PAYROLL). Zaken m.b.t HRM en adequate salarisverwerking wordt meer gedigitaliseerd en beter vindbaar voor collega's zodat efficiency, service maar ook eigenaarschap gestimuleerd wordt. Implementatie aanvang 2024 	Onder handen
<ul style="list-style-type: none"> Beleidsstukken en communicatie is voor alle medewerkers via Teams vindbaar 	Gerealiseerd
Sancta Maria kent een taakbeleid dat recht doet aan het huidige organisatie-model	
<ul style="list-style-type: none"> Taakbeleid is gereed en is eind schooljaar 22-23 met 2/3e meerderheid ingestemd. Implementatie van het taakbeleid is een feit in 2324. 	Gerealiseerd
De evaluatie Taakbeleid inclusief werkproces wordt door de werkgroep en MT uitgevoerd	Gerealiseerd
De bevindingen met betrekking tot het welzijn en welbevinden van het team van collega's wordt meermalen opgehaald.	
<ul style="list-style-type: none"> In Q3 is een medewerkertevredenheidsonderzoek (MTO) onder alle collega's uitgezet. Opbrengsten zijn gebundeld en een plan van aanpak met verbeterpunten is gemaakt. 	Gerealiseerd
<ul style="list-style-type: none"> Acties vanuit de RI&E zijn en worden verder opgepakt. 	Onder handen



TOEKOMSTIGE ONTWIKKELINGEN

Gezien de eerder beschreven maatschappelijke, politieke ontwikkelingen, het lerarentekort en hiervoor een actieve bijdrage in de regionale aanpak van het personeelstekort, is de verwachting dat op basis van bovenstaande doelstellingen Sancta Maria ook voor de toekomst een eigentijdse werkgever is die medewerkers bindt en boeit. Echter samenwerking van de onderwijsregio's zal ongetwijfeld van invloed zijn op de koers van Sancta

ZAKEN IN HET AFGELOPEN JAAR MET PERSONELE BETEKENIS

In 2022 is een kosten/baten analyse van de verzuimverzekering over de afgelopen jaren gemaakt. Conclusie van deze analyse was dat er een aanzienlijk verschil tussen de kosten en baten van de verzekering ontstond. Mede door actieve sturing op het terugdringen van verzuim, is besloten de verzuimverzekering op te heffen en is Sancta sinds 2023 eigenrisicodragers. Voor het kalenderjaar is hiervoor een bedrag van 300K begroot.

Dit jaar is opnieuw actief gestuurd op het terugdringen van het verzuim. Het managementteam heeft hiervoor een speciale scholing gevolgd. Mede door de inzet op werkdrukverlichting en sturing op verzuim zijn de verzuimkosten en de hiervoor gemaakte reservering dekkend.

Voor 2024 treffen we opnieuw een voorziening om als eigenrisicodragers te voorzien in onverhoopte langdurige/tijdelijke uitval van collega's.

UITKERINGEN NA ONTSLAG

In het verslagjaar 2023 is in totaal € 10.903,43 uitbetaald aan uitkeringen na ontslag. Vanuit de organisatie wordt blijvend ingezet op re-integratie activiteiten om (toekomstige) kosten te beperken, maar vooral om terugkeer in het werk te bevorderen. Als op basis van gesprekken uit de voortgangscyclus vast komt te staan dat de functie en/of omgeving niet passend is bij de medewerker, wordt door Sancta Maria ingezet in de begeleiding, omscholing of oriëntatie naar ander werk. Hiermee voert Sancta Maria niet alleen een zorgvuldig personeelsbeleid, maar worden daar wat het kan, uitkeringsverplichtingen voorkomen.

STRATEGISCH PERSONEELSBELEID

Het strategische personeelsbeleid is nadrukkelijk in lijn gebracht en afgestemd op het SMBP. Op basis van het meerjarenbeleidsplan worden jaarplannen opgesteld. Conform de PDCA-cyclus worden deze jaarplannen geïmplementeerd en geëvalueerd. Afstemming over het personeelsbeleid gebeurt in het MT, waarbij de afdeling HRM regelmatig aansluit om de voortgang te bespreken en met de personeelsgeleding van de MR. De dialoog over personeelsbeleid wordt op diverse wijze gevoerd, onder andere door middel van het MTO, in de teams, tijdens studiedagen, middels betrokkenheid van collega's in diverse werkgroepen en via Sanctamemo.

Werkdrukmiddelen

Sancta Maria maakt werk van werkdrukverlichting. Op basis van het leerlingenaantal was het beschikbare budget vanuit de aanvullende bekostiging in 2023 € 480.000,-. Voor de werkdrukverlichting is conform CAO 50% van dit bedrag besteed aan de individuele component en de overige 50% aan de collectieve component.

Voor de besteding van de individuele werkdrukmiddelen; het persoonlijk budget, is in het licht van de regeling (les- en taakverlichting) in samenwerking met de PMR het Levensfasebewust personeelsbeleid geactualiseerd.

Voor de collectieve werkdrukmiddelen is naar ieder tevredenheid een collectief werkdrukplan opgesteld, dat sinds school 2023-2024 van kracht is.

Dit plan en de besteding en verdeling van de middelen onder de collega's is in nauwe samenwerking met de PMR opgesteld, waarbij het vaststellen van de kaders voor het plan de organiseerbaarheid binnen de school, een van de voorwaarden was waaraan moest worden voldaan. Het streven blijft om de keuze- en bestedingsmogelijkheden zo min mogelijk te beperken en in lijn met de cao aan te bieden.

De verdeling van de collectieve werkdrummiddelen is op basis van het aantal fte en is als volgt verdeeld: 70% OP: € 168.000,- 23% OOP: € 55.200,- en 7% MT: € 16.800,- .

De SL en PMR hebben samen de afspraken en de aanpak voor het opstellen van het werkdrummplan in een collectief startmoment aan het voltallige personeel kenbaar gemaakt. Middels een vragenlijst heeft er vervolgens een behoeftepeiling voor collectieve werkdrummverlichting onder alle medewerkers plaatsgevonden. Op basis van deze inventarisatie zijn de gegevens verwerkt en is een prioritering aangebracht in de hoofdoorzaken van de werkdrumm bij Sancta. In de team overleggen is een verdiepingsslag gemaakt op de meest genoemde oorzaken van werkdrumm en met deze input is het collectieve werkdrummplan opgesteld. Het collectieve werkdrummplan is tot slot aan alle medewerkers voorgelegd en is bekrachtigd door een afspraak met de PMR. Tevens is met de PMR afgesproken wanneer en op welke wijze de evaluatie van het werkdrummplan plaatsvindt. Met de vaststelling van het werkdrummplan is door de PMR tevens instemming verleend op artikel 12 lid 1 WMS.

Besteding van de collectieve middelen:

- Verkleinen van de (examen) klassen. Hierbij worden géén langjarige verplichtingen cq afspraken voor de organisatie gedaan. Waar mogelijk (uitvoerbaar, organiseerbaar en financieel verantwoord) wordt naar (nog) meer kleinere klassen gekeken.
- Continueren inzet externen voor surveillance tijdens toetsweken.
- Inzet van onderwijsassistenten
- Ondersteuning binnen school door tijdelijke uitbreiding van het OOP bij piekmomenten of start van grote projecten/ evenementen.
- Investering in tijd en tools om goed samen te werken (ICT). Daarnaast is geïnvesteerd in een nieuwe digitale Visma HRM & Payroll software.

STRATEGISCH HRM





2.3 HUISVESTING & FACILITAIRE ZAKEN

DOELEN EN RESULTATEN

De huisvestingseisen voor VO-scholen, het welbevinden van leerlingen en medewerkers en uiteraard het MJOP zijn bepalend voor het beleid van Sancta met betrekking tot het gebouw en de facilitaire zaken. Doelstelling van alle investeringen en vervangingen is een optimale duurzame werk- en leeromgeving voor de medewerkers en leerlingen te creëren binnen de vooraf bepaalde financiële ruimte.

Het investerings- en vervangingsbeleid wordt jaarlijks afgestemd met het bestuur en de mr.

De afgelopen jaren stond met name duurzame klimaatbeheersing in het gebouw centraal. Het gebouw is samengesteld uit bouwdelen uit verschillende jaren, variërend van ruim 60 jaar oud tot 13 jaar oud met ieder een eigen verwarmings- en/of ventilatiesystemen, die veelal niet meer voldoen aan eisen van deze tijd. Elk bouwdeel heeft daardoor andere oplossingen nodig, wat met grote investeringen gepaard gaat, verspreid over meerdere jaren.

De grootste investeringen zijn reeds gedaan, o.a. koude/warmte pompen voor enkele lokalen waarmee de temperatuur met name in de zomermaanden beter beheersbaar is. In 2023 zijn lokalen en het grote theaterlokaal voorzien van airco's met hetzelfde doel. Verder zijn er ten behoeve van de temperatuur in de gangen aan de westkant van het gebouw, zonnenschermen opgehangen op de tweede en derde etage.

In het kader van duurzame energie zijn er eind 2023 begin 2024, 78 zonnepanelen extra geplaatst op dak van de 'oude' gymzaal. Helaas is toen ook gebleken dat er bij de 368 al liggende zonnepanelen sprake was van te zwakke draagstructuren met te weinig ballast om de zonnepanelen stevig te verankeren plus het gebruik van deels onjuiste geleiders. De gehele installatie hebben we daarom laten herstellen conform de normen van scope 12.

In het kader optimale duurzame werk- en leeromgeving voor de medewerkers en leerlingen, is dit jaar de mediatheek volledig gerenoveerd. Het is een prachtig

eigentijds leer-, lees- en werkomgeving voor de leerlingen en medewerkers geworden, die intensief gebruikt wordt. Naast de mediatheek is een extra theaterlokaal gecreëerd, zodat er meerdere lessen naast elkaar geroosterd kunnen worden in professionele ruimtes. Het Art & Design lokaal (voorheen) handvaardigheidslokaal) is na 40 jaar geheel opgeknapt en voorzien van nieuw sanitair. In de onderbouwkantine is een nieuwe keuken geplaatst.

Er is een inhaalslag gemaakt met het achterstallig schilderwerk. Alle lokalen van de oudbouw zijn opnieuw geschilderd.

Tot slot zijn we verdergegaan met het renoveren van kantoren en sectieruimtes, in de stijl van de medewerkerskamer met als doel aangename werkomgevingen te creëren en eenheid in het gebouw.

Voor komend jaar staat de renovatie van de aula op de rol. Doel is de aula beter multi-inzetbaar te maken; van leer- en verblijfsplek voor de leerlingen tot een ontvangstruimte van 300 genodigden of feestruimte met 600 leerlingen. Hierbij zal ook het kantoor van de conciërges meegenomen worden.

In de zomervakantie wordt achterstallig buitenschilderwerk aan de noord een oostkant van het gebouw uitgevoerd.

Het vervangen van de akoestische panelen in de twee 'oude' gymzalen is doorgeschoven naar mei 2024 en de vervanging van de computers in de computerlokalen naar de zomervakantie van dat jaar. Ook de aanpassingen/vergroening van de schoolpleinen hopen we in 2024 te gaan realiseren.

TOEKOMSTIGE ONTWIKKELINGEN

Doelstelling van de overheid is dat in 2050 er geen aardgas meer beschikbaar is om woningen en gebouwen te verwarmen. Haarlem wil al in 2040 geheel van het aardgas af. Sancta heeft voor een deel al de transitie gemaakt van aardgas naar elektra door het plaatsen met de koude/warmtepompen, de airco's en de ventilatie-units in de lokalen. Echter deze middelen zijn ondersteunend aan de verwarming met radiatoren op gas. Het oudste gedeelte van het gebouw wordt geheel verwarmd met traditionele gietijzeren radiatoren. Deze systemen zullen op termijn



HUISVESTING

allemaal vervangen moeten worden. In de komende jaren wordt onderzocht wat de beste oplossingen zijn om als school geheel gasvrij te worden, welke investeringen dit zal gaan vergen, hoe wij dit gaan financieren en van welke subsidies we mogelijk gebruik kunnen maken.

DUURZAAMHEID & MAATSCHAPPELIJK VERANTWOORD ONDERNEMEN

Duurzaamheid en (wereld)burgerschap zijn twee belangrijke pijlers van Unesco. Deze thema's zijn daarom ook onze uitgangspunten in de bedrijfsvoering. In de besluitvorming en de uitvoering wordt het effect op onze medewerkers en leerlingen, het milieu en de omgeving altijd meegenomen en meegewogen. Het welzijn van de medewerkers, leerlingen en omgeving staat centraal, het doel is zo min mogelijk belastend te ondernemen.

Binnen de bedrijfsvoering kiezen we zoveel mogelijk voor duurzame oplossingen op verschillende niveaus. Door de uitbreiding van de zonnepanelen hebben wij in totaal 512 panelen die ons van groene stroom voorzien. Met ingang van dit jaar monitoren we ons gasverbruik, elektriciteitsverbruik en opbrengst plus het waterverbruik via een online tool. Per kwartaal ontvangen wij een reportage met aandachtspunten/adviezen. De tool blijkt zeer nuttig te zijn en door de opvolging van de adviezen kostenbesparend.

In de operationele bedrijfsvoering zoveel mogelijk keuzes voor milieuvriendelijk oplossingen. We doen mee met een project voor gescheiden afvalverwerking. Er is een aparte inzamelbak voor plastic flessen geplaatst. Alle medewerkers hebben een Sancta thermosbeker ontvangen. Verder proberen wij de levensduur van de tafels en stoelen in de klaslokalen te verlengen door zelf tafelbladen en zitgedeeltes van de stoelen te vervangen.

2.4 FINANCIËEL BELEID

DOELEN EN RESULTATEN

De algemene uitgangspunten/doelen van ons financiële beleid, waarmee we ons tot doel stellen beleidsrijk te begroten, zijn de volgende punten:

- Voeren van deugdelijk financieel beheer (continuïteit, doel- en rechtmatigheid)
- Zorgdragen voor een duurzaam financieel gezonde school
- Zorgen voor een gezonde en veilige werk- en leeromgeving
- Borgen van de Unesco thema's in het financieel beleid en de uitvoering (duurzaamheid)
- Onderwijskwaliteit borgen en verbeteren waar mogelijk
- Onderwijstijd in balans houden
- Afdelingen havo en vwo in balans houden
- Borgen van goed werkgeverschap / strategisch personeelsbeleid

In 2023 hebben wij zowel aan de algemene uitgangspunten als aan de specifieke punten voldaan. Het eerste specifieke punt was de onderwijskwaliteit en het daarmee samenhangende Nationaal Programma Onderwijs (NPO) programma. De looptijd van de inzet van de NPO-gelden is gedurende de looptijd met twee schooljaren verlengd tot schooljaar 2024/2025 waarbij de focus is verlegd van cognitief naar sociaal emotioneel. De financiële consequenties hiervan en de wijzigingen in het beleid van interventies/activiteiten zijn binnen de school uitgevoerd en verwerkt in dit boekjaar. Verder is de (financiële) ruimte en aandacht voor de nieuwe teamstructuur benut door te voorzien in diverse scholingen.

Het tweede aandachtspunt was de inzet van werkdrukmiddelen. Er is gezamenlijk een beleidsplan opgesteld voor de inzet van de werkdrukmiddelen zowel op collectief en individueel niveau. Het gebruik van de regeling is gang gezet en wordt financieel verantwoord.

Tot slot, het derde punt, de verduurzaming en verbetering van het binnenklimaat en de investeringen in de verbetering van de leer- en werkomgeving. De doelstellingen die we ons gesteld hebben zijn gerealiseerd, zie 'Huisvesting & Facilitaire zaken'.

OPSTELLEN BELEIDSRIJKE MEERJARENBEGROTING

In het proces van het opstellen van een beleidsrijke begroting, werken we met een vast aantal uitgangspunten, zie hiervoor 'Doelen en resultaten'. Vanuit de drie onderdelen van het Strategisch Meerjarenbeleidsplan, te weten ; onderwijs, strategisch HRM beleid en organisatie en kwaliteit worden de specifieke doelstelling, na overleg

met betrokken geledingen, voor het komende jaar en jaren hierna bepaald en vertaald naar toekomstige investeringen en bestedingen waarbij de toekomstige leerlingenaantallen een belangrijk rol speelt met betrekking tot de bekostiging. In dit proces worden het bestuur en de mr uiteraard meegenomen.

TOEKOMSTIGE ONTWIKKELINGEN

Zoals hiervoor aangegeven, kunnen in de toekomst de duurzaamheidseisen die gesteld gaan worden aan het gebouw leiden tot een aanpassing van het beleid gezien de enorme investeringen die hiermee gepaard gaan en waarvoor mogelijk geen bekostiging tegenover staat, zie hiervoor 'Toekomstige Ontwikkelingen'.

INVESTERINGSBELEID

Het investeringsbeleid wordt toegelicht bij de begroting. Het beleid is gebaseerd op de huisvestingseisen voor VO-scholen, het welbevinden van leerlingen en medewerkers en uiteraard op het MJOP. De uitvoering wordt afgestemd met de externe partij, die het MJOP jaarlijks actualiseert. Doelstelling van alle investeringen is een optimale werken leeromgeving voor de medewerkers en leerlingen te creëren.

TREASURY

De treasuryfunctie omvat alle activiteiten die zich richten op het besturen en beheersen van, het verantwoorden over en het toezicht houden op de financiële vermogenswaarden, de financiële stromen, de financiële posities en de hieraan verbonden risico's. De treasury functie bestaat uit drie deelfuncties:

- Risicobeheer: het beschermen tegen de financiële risico's (renerisico, intern liquiditeitsrisico en kredietrisico);
- Financiering: het verzekeren van de toegang tot de financiële markten (relatiebeheer) en het aantrekken (financiering) van benodigde en het uitzetten (beleggen) van overtollige financiële middelen;
- Liquiditeiten en werkkapitaalbeheer: het optimaliseren van de financiële logistiek (geldstromenbeheer en saldo en liquiditeitenbeheer).

Volgens het treasury statuut worden de overtollige liquide middelen verspreid over een aantal banken uitgezet. In 2023 zijn geen nieuwe spaarrekeningen geopend of bestaande rekeningen opgeheven. Er zijn geen leningen, noch beleggingen en/of derivaten.

Het treasury statuut is in 2019 gewijzigd. Door deze aanpassing voldoet het statuut aan de in juni 2016 gepubliceerde Regeling beleggen, lenen en derivaten (OCW 2016).

ALLOCATIE VAN MIDDELEN

Allocatie van middelen is niet van toepassing omdat Lyceum Sancta Maria een enkel bestuur met één school is, zogenaamde éénpitter.

PLANNING- EN CONTROLECYCLUS

Het toezicht op financiën door het bestuur is gedegen en cyclisch. Per kwartaal wordt over de financiële situatie van de school gerapporteerd aan de schoolleiding en viermaal per jaar wordt verantwoording afgelegd aan het bestuur. Ten aanzien van onderwijskwaliteit worden de rendementen van leerlingen nauwlettend gevolgd door het datateam en het MT.

De uitvoering en de resultaten van het NPO worden gemonitord en indien nodig worden er verbeterplannen opgesteld. Door het verlengen van de looptijd van de verlegde focus van het NPO-programma, zijn de interventies aangepast met de daarbij behorende bedragen, uiteraard in overleg met het mt, de mr en het bestuur. De rendementen worden besproken binnen het mt en in het bestuurlijk overleg en gedeeld met de mr.

Voor het huisvestingstraject en MJOP wordt gewerkt met een externe partij. Over de stand van zaken wat betreft realisatie van de doelstelling, budgetten en risico's van meerjarige projecten en risico's wordt regelmatig gesproken in het bestuurlijk overleg. Op dit moment zijn we aan ons voorbereiden op de overgang naar de componentenmethode waarbij er met een andere externe partij gewerkt zal gaan worden. Kortom het risicomanagement is een continu proces dat aansluit bij de bestaande planning- en controlecyclus.

2.5 CONTINUÏTEITSPARAGRAAF

DE RAPPORTAGE VAN HET TOEZICHTOUDEND ORGAAN IS OPGENOMEN IN HET VERSLAG INTERN TOEZICHT.

Rapportage aanwezigheid en werking van het interne risicobeheersings- en controlesysteem (B1)
Ons streven is door een goede bedrijfsvoering en onderwijskwaliteit de risico's zoveel mogelijk te beheersen.

Daartoe zijn wij in de afrondende fase om, met behulp van de externe accountant, een handboek AO/IB (Administratieve Organisatie en Interne Beheersing) op te stellen samen met alle procesverantwoordelijken. Het beschrijft het geheel van bedrijfsprocessen op het gebied van risico's. Het geeft inzicht waar de risico's zitten en welke beheersingsmaatregelen zijn ingebouwd om ze te minimaliseren. Het geeft aan waar de controles zijn ingebouwd en hoe de taken en verantwoordelijkheden binnen de processen zijn verdeeld over personen binnen de organisatie. Het doel is hiermee een effectievere en efficiëntere bedrijfsvoering te realiseren en dit risicomanagement in te zetten op het beheersen van de voorzienbare risico's.

Door middel van risicoanalyse van de niet beheersbare/onvoorzienbare risico's met de daarbij behorende geschatte bedragen, wordt bepaald of de financiële buffers (het weerstandsvermogen) toereikend zijn deze risico's te dragen. Jaarlijks worden de ontwikkelingen van de risico's geëvalueerd en zo nodig mitigerende maatregelen genomen.

BESCHRIJVING VAN DE BELANGRIJKSTE RISICO'S EN ONZEKERHEDEN (B2)

De risico's worden geclusterd naar risico's in relatie tot een zeven thema's:

- A. risico's t.a.v. leerlingen
- B. risico's t.a.v. kwaliteit onderwijs
- C. risico's t.a.v. personeel
- D. risico's t.a.v. organisatie
- E. risico's t.a.v. huisvesting
- F. risico's t.a.v. inventaris, apparatuur
- G. Risico's met politiek bestuurlijke achtergrond

rubriek	aard risico	Risico klasse	Gevolg	Geschat bedrag	Risico
A	Fluctuaties leerlingaantal	3	Midden	240.000	0,2-0,5%
A	Concurrentiepositie / PR + marketingstrategie	3	Midden	90.000	0,2-0,5%
B	Kwaliteit onderwijs, inspectie, beleid, vernieuwing	2	Klein	26.000	0,05%-0,25%
C	Gevolgen CAO afspraken	3	Midden	80.000	0,2-0,5%
C	Leeftijdopbouw personeel	2	Midden	65.000	0,2-0,5%
C	Ziekteverzuim en vervanging, personeelsverloop	2	Klein	33.000	0,05%-0,25%
C	Eigen risicodragerschap	2	Klein	200.000	0,05%-0,25%
C	Kwaliteit personeel	3	Midden	65.000	0,2-0,5%
D	Kwaliteit bestuur en management	2	Klein	33.000	0,05%-0,25%
D	Afwezigheid beleidsplanning & controlcyclus	1	Zeer klein	10.000	0,05%-0,25%
D	Werking AO/IC	1	Zeer klein	10.000	0,05%-0,25%
E	Stand van zaken onderhoud	3	Midden	60.000	0,2-0,5%
E	Bezettingsgraad gebouwen			pm	
F	Uitbreiding en achterstand vervanging inventaris	3	Midden	80.000	
G	Risico's met politiek bestuurlijke achtergrond	4	Groot	250.000	>1%
Raming noodzakelijke weerstand				1.242.000	

- Risicoklasse: Voor de beoordeling van de kans dat het risico zich uit in 5 klassen.
- Gevolg: inschatting van het gevolg van het betreffende risico-aspect in 5 klassen.
- Geschat bedrag: calculatie/raming van het bedrag dat met het betreffende aspect is gemoeid.
- Risico: bandbreedtes in percentages van het geschatte risico van totale baten.

Uit de analyse blijkt dat Sancta een gemiddeld risicoprofiel heeft. Het geraamde gekwantificeerde risico bedraagt €1.242.000. Het ingeschatte risico is per saldo € 115.0000 hoger dan in 2022 doordat wij:

- een lager risico inschatten bij rubriek D, 'Werking AO/IC'. Door het opgestelde handboek AO/IB en het gebruik hiervan, verwachten wij dat het risico daalt van risicoklasse 2 naar risicoklasse 1. De omvang van het risico is met € 5.000 verlaagd.
- een hoger risico inschatten bij G: 'Risico's met politiek bestuurlijke achtergrond'. Wij ervaren dat de maatregelen die er door de overheid worden genomen ten aanzien van de (incidentele) bekostiging, zich moeilijk laten voorspellen. Een voorbeeld hiervan is het beleid en de communicatie ten aanzien van de vrijwillige ouderbijdrage. Het risico bedrag hebben wij daarom met €120.000 verhoogd.

Uit het overzicht mag geconcludeerd worden dat de weerstandpositie van Sancta Maria ruim voldoende is om de risico's af te dekken. De verhouding tussen de omvang van de algemene reserve, € 3.817.563 en de optelsom van de risico's € 659.000 komt uit op 17,2. Deze verhouding is positiever dan 2021 (4,82) ondanks het stijgen van de risico's. Dit wordt met name veroorzaakt door de stijging van de algemene reserve door de vrijval van de bestemmingsreserve inventaris van € 675.000 ten gunste van de algemene reserve.

SOORTEN RISICO'S EN BEHEERSMAATREGELEN

Een groot deel van de risico's met de daarbij behorende beheersmaatregelen zijn niet of nauwelijks gewijzigd, maar blijven wel onze aandacht vragen. Wij hebben er daarom voor gekozen alle risico's integraal te beschrijven met de daarbij behorende beheersmaatregelen ondanks.

FLUCTUATIES LEERLINGAANTAL, CONCURRENTIEPOSITIE & PR + MARKETINGSTRATEGIE

De demografische verandering van het aantal leerlingen is vrij goed voorspelbaar. De bekostigingsvertraging bij een dalend aantal leerlingen blijft een financieel risico. Op dit moment kent de school een maximaal aantal leerlingen gezien de capaciteit van het gebouw. In de prognoses lijken we dit te kunnen continueren, maar uiteraard is er altijd een risico dat het aantal leerlingen, vanwege afnemende populariteit, mogelijk zou kunnen dalen.

Beheersmaatregelen:

- Meerjarenplanningen leerlingaantallen maken en het aanpassen aan actuele situatie.
- Analyse maken van de fluctuaties door oudertevredenheids- en leerlingtevredenheidsenquêtes uit te voeren.
- Tijdig pr en marketing aanpassen bij signalen afnemende aanmeldingen.
- Instroom/opstroom van leerlingen in andere jaarlagen goed monitoren en vooraf bepalen en vroegtijdig rekening houden met de traploze doorstroom van havo 5 naar vwo 5.
- Regionaal in- en uitstroom organiseren

KWALITEIT ONDERWIJS, INSPECTIE, BELEID, Vernieuwing

Het oordeel van de inspectie is een belangrijke graadmeter voor ouder(s)/verzorger(s) in de hoogopgeleide omgeving. Daarnaast is onderwijskundig beleid, het innoverend vermogen en het pedagogisch klimaat van de school van groot belang bij de schoolkeuze. Tot op heden presteren wij als school op al deze onderdelen goed en zien wij in de toekomst dit als een klein risico.

Beheersmaatregelen:

- Proactief werken met de indicatoren van het Onderwijsresultatenmodel en bij tegenvallende resultaten ingrijpen op onderdelen.

- Proactief het onderzoekskader van de inspectie meenemen in de gehele schoolorganisatie.
- Voortgang van uitvoering van Strategisch Meerjarenplan Onderwijsplan blijven monitoren.

GEVOLGEN CAO AFSPRAKEN

Het deel van de overeengekomen salarismaatregelen dat uitstijgt boven de door het ministerie toegekende looncompensatie vormt een financieel risico. Hiermee worden wij geconfronteerd door krapte op de arbeidsmarkt en is dus een groter risico geworden. Daarnaast zal door de nieuwe CAO, waarbij docenten kunnen kiezen voor meer vrije dagen, er meer tijdelijk personeel ingehuurd moeten worden wat een extra financieel risico met zich meebrengt.

Beheersmaatregelen:

- Een aantrekkelijke werkgever zijn in brede zin. Binden en boeien van medewerkers om het verloop zoveel mogelijk te beperken.
- Goede stagiaires behouden na afstuderen.
- Bewust beleid bij de inschaling van de medewerkers, zeker gezien de druk op de arbeidsmarkt.
- Voortdurend monitoren van de functiemix.
- Anticiperen op keuzes die medewerkers maken met betrekking tot het opnemen van extra cao-gerelateerde vrije dagen.

LEEFTIJDOPBOUW PERSONEEL

De leeftijdsopbouw van medewerkers kan leiden tot specifieke risico's. Met het verjongen van het team zal er vaker sprake zijn van zwangerschaps- en/of ouderschapsverlof. Oudere werknemers kunnen kiezen voor vervroegd pensioen.

Beheersmaatregelen:

- Leeftijdsbewust personeelsbeleid waarbij rekening wordt gehouden met de veranderende omstandigheden in het leven van de medewerkers en financieel ook rekening houden met de leeftijdsopbouw van de medewerkers.

ZIEKTEVERZUIM EN VERVANGING, PERSONEELSVERLOP

Ziekteverzuim en vervanging vormen een risico in elke organisatie. Daarnaast is de huidige arbeidsmarkt ook een risico waar rekening mee gehouden moet worden. Bij deze krappe arbeidsmarkt is het personeelsverloop hoger en zullen er meer looneisen gesteld kunnen worden.

Beheersmaatregelen:

- Een actief en ook preventief verzuimbeleid voeren.
- Anticiperen op de krapte van de arbeidsmarkt o.a. door opleidingsschool te zijn (Rosa) en stagiaires aan ons te binden.
- Beleid om de zittende medewerkers te blijven binden en boeien zoals het aanbieden van extra scholing & doorgroeikansen.

EIGEN RISICODRAGERSCHAP

In 2022 hebben wij nog een dekkingspercentage van het verzuim waarbij de school een eigen risico heeft van 30 werkdagen/ 6 weken. Met ingang van 2023 zijn wij geheel eigenrisicodragers geworden, waardoor, naast het kortdurend verzuim, ook het langdurend verzuim een risico kan vormen bij bovengemiddeld verzuim.

Beheersmaatregelen:

- Een actief verzuimbeleid voeren.
- Zorgen voor een intensief contact met arbodienst, voor coaching, begeleiding en werkplekonderzoeken.
- Aanbod verzuimtraining mt.

KWALITEIT PERSONEEL

Kwalitatief goed personeel is essentieel voor de borging van de kwaliteit van het onderwijs en de organisatie daaromheen. Ook hier kan door o.a. bij tekortvakken (bèta-onderwijs en informatica) en de situatie op de arbeidsmarkt risico gelopen worden.

Beheersmaatregelen:

- Het stimuleren van professionalisering van de medewerkers door gebruik te maken van de scholingsbudgetten en interne scholing en trainingen aan te bieden.
- Per medewerker een scholingsplan op stellen.

KWALITEIT BESTUUR EN MANAGEMENT

Een niet of onvoldoende tot de taak toegerust managementteam of bestuur heeft een weerslag op de organisatie.

Beheersmaatregelen:

- Cyclisch voortgangs- en functioneringsgesprekken houden.
- Monitoren van de werknemerstevredenheid en leerlingtevredenheid.
- Scholing en visitaties

AFWEZIGHEID BELEIDSCYCLUS/PLANNING & CONTROLCYCLUS

Een onvoldoende kwaliteit van de planning- en controlcyclus kan leiden tot ondoelmatige bestedingen van middelen.

Beheersmaatregelen:

- Een goede inrichting van de planning- en controlcyclus.
- Werken met een goed kwalitatief administratiekantoor.
- Borgen van voldoende financiële, hrm en onderwijskundige kennis binnen de organisatie en het bestuur.

WERKING AO/IC

Afwezigheid of beperkte beschrijving van de administratieve organisatie kan leiden tot onnodige kosten.

Beheersmaatregelen:

In 2023 zijn de administratieve processen beschreven in een handboek AO/IC in concept. Belangrijk om de definitieve versie in praktijk te brengen en toe te passen in de operationele uitvoering.

STAND VAN ZAKEN ONDERHOUD

Uiteraard is er een actueel meerjarenonderhoudsplan en een daarop gebaseerde substantiële voorziening. Echter externe omstandigheden en extra regelgeving, zoals verduurzamingseisen, kunnen een extra belasting vormen en tot risico's leiden.

Beheersmaatregelen:

Zorgen voor een extra buffer/reserve, zeker gezien onze eenpitspositie om deze onvoorziene investeringen te kunnen opvangen.



BEZETTINGSGRAAD GEBOUWEN

PM

UITBREIDING EN ACHTERSTAND VERVANGING INVENTARIS

PM

RISICO'S MET POLITIEK BESTUURLIJKE ACHTERGROND

Invoering van nieuwe wet- en regelgeving leidt vaak niet tot extra bekostiging. Ook nieuwe milieuwetgeving wordt vaak niet in de bekostiging gecompenseerd. Maatregelen zijn soms moeilijk te voorspellen en kunnen de nodige financiële consequenties hebben, zoals bijvoorbeeld de vrijwillige ouderbijdragen.

Beheersmaatregelen:

- Zorgen voor duidelijke informatie naar ouder(s)/verzorger(s) binnen de wettelijke kaders.
- Tijdige facturatie en een norm voor het wel of niet laten doorgaan van activiteiten. Op termijn mogelijke aanpassingen van beleid op basis van betalingsbereidheid van ouders.
- Een buffer/reserve voor mogelijke nieuwe regelgeving zonder compensatie.

INFORMATIEBEVEILIGING EN PRIVACY (IBP) (B3)

Sancta Maria hecht grote waarde aan het juist omgaan met privacy en privacy-gerelateerde zaken, daarnaast dient te worden voldaan aan de eisen uit de AVG. Nadat in 2022 de belangrijkste privacy gerelateerde processen in kaart zijn gebracht, in beleid zijn beschreven en door de schoolleiding en PMR zijn vastgesteld is in 2023 ingezet op bewustwording. De belangrijkste informatie uit beleidsstukken is vertaald naar een handzaam informatieboekje. In dit privacy-informatieboekje staat beschreven hoe de omgang met persoonsgegevens op Sancta eruit ziet en hoe alle medewerkers eraan kunnen bijdragen. Tevens hebben alle medewerkers en stagiaires een e-learning gevolgd en afgesloten met een toets en certificaat. Meer bewustwording leidde tot een toename aan vragen over eigen handelen en het melden van beveiligingsincidenten en datalekken. Dit werd gezien als een positieve ontwikkeling omdat elke melding bijdroeg aan verbetering van bestaande processen, maar met name ook in inzicht in eigen handelen. Er waren geen datalekken die gemeld moesten worden bij de autoriteit persoonsgegevens.

Daarnaast zijn er maatregelen genomen in het kader van informatiebeveiliging. In verband met de alsmaar toenemende dreiging van hackers met onder andere ransomware, hebben we een aantal maatregelen genomen om dit zoveel mogelijk te voorkomen. We maken gebruik van een Microsoft 365 A5 licentie. Dit biedt uitgebreide mogelijkheden voor monitoring en beveiliging. Het onderdeel 'PurView' biedt legio mogelijkheden om gegevensverlies te voorkomen en biedt adaptieve beveiliging met behulp van AI.

De Microsoft 'Secure Score' van Sancta ligt op dit moment bijna 2 keer zo hoog als bij vergelijkbare instanties. Voorts houden we phishing simulaties en waarschuwen personeel door middel van een melding bovenaan elke mail die vanaf een externe afzender komt. Tot slot maken we gebruik van adaptieve 2FA voor personeel en leerlingen. Dit geldt zowel voor de Microsoft 365 omgeving als Magister.

3. Verantwoording van de financiën

3.1 ONTWIKKELINGEN IN MEERJARIG PERSPECTIEF

LEERLINGEN (TEL DATUM 1-10-2023)

	Vorig jaar (T-1)	Verslagjaar (T)	T+1	T+2	T+3
Aantal leerlingen	1515	1512	1513	1513	1513

In 2024 en de jaren daarna, streven wij naar een constant aantal leerlingen. Gezien de mogelijk negatieve resultaten in de toekomst en in het kader van de continuïteit en duurzaam financieel gezonde school plus het benutten van de totale capaciteit van het gebouw, is het aantal van 1513 leerlingen het meest optimaal. Uitgaande van onze eigen kwaliteit is het devies. Maar gezien de schoolomgeving is het van belang om ons te blijven onderscheiden en te profileren, dat de resultaten van de leerlingen goed zijn, dat de werving adequaat en inspirerend is, en dat de planningen van het aantal leerlingen aan de hand van onder andere de gemaakte prognoses in Zermelo strak gemonitord wordt.

FTE (teldatum 31-12-2023) op basis van huidige wet- en regelgeving/onderwijstijd

Aantal FTE	Vorig jaar (T-1)	Verslagjaar T	T+1	T+2	T+3
Bestuur/ management	8,36	8,36	8,36	8,36	8,36
Docerend personeel/ OP	79,20	80,94	82,62	82,02	81,82
Ondersteunend personeel/ OOP	25,02	26,92	27,30	26,30	26,30
Totaal	112,58	116,22	118,28	116,68	116,48

3.2 STAAT VAN BATEN EN LASTEN EN BALANS

STAAT VAN BATEN EN LASTEN

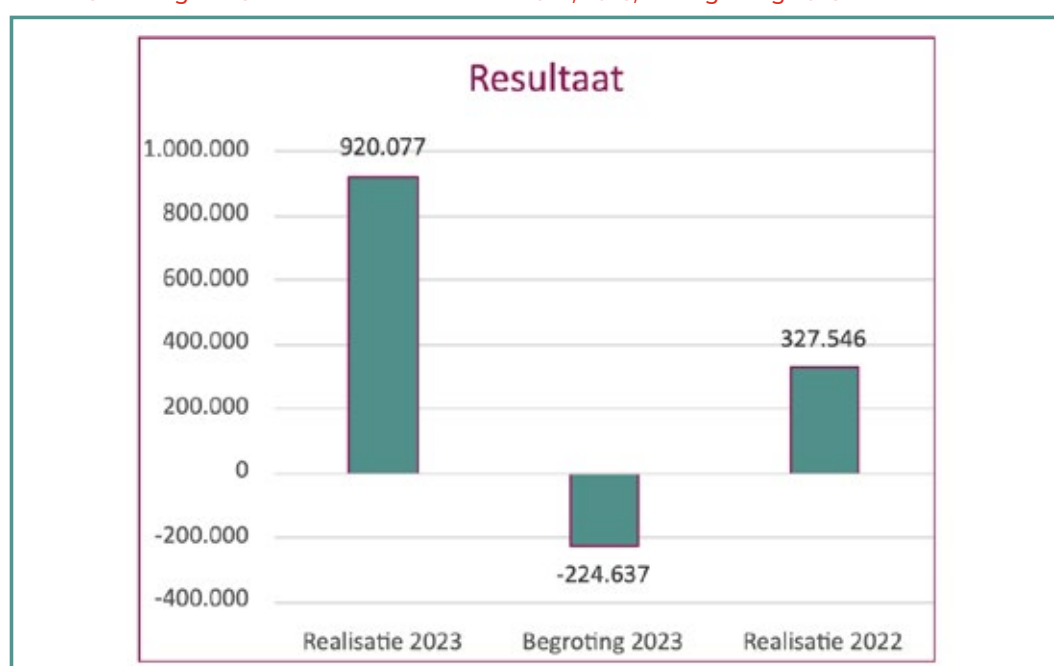
Bron 1 Staat van Baten en lasten 2022, 2023 realisatie en begroting 2023.

Resultaat	Realisatie 2023	Begroting 2023	Realisatie 2022
BATEN			
(Rijks)bijdragen OCW	15.168.844	14.203.967	14.011.501
Overige baten	843.829	637.500	755.739
Totaal baten	16.012.673	14.841.467	14.767.240
LASTEN			
Personele lasten	11.956.132	11.900.753	11.704.165
Afschrijvingen	205.297	268.851	222.897
Huisvestingslasten	913.083	900.000	746.701
Overige materiële lasten	2.033.214	1.991.500	1.744.481
Totaal lasten	15.107.726	15.061.104	14.418.244
Saldo baten en lasten	904.947	-219.637	348.996
Financiële baten en lasten	15.128	-5.000	-21.450
Exploitatieresultaat	920.077	-224.637	327.546

Het resultaat van 2023 is € 920.077 en daarmee positiever dan begroot. Het verschil van € 1.144.714 tussen realisatie en begroting 2023 kan op hoofdlijnen als volgt, op basis van de belangrijkste posten, worden verklaard :

- De indexatie van de Rijksbekostiging is volgens het voorzichtigheidsbeginsel begroot. De feitelijke indexatie is hoger als gevolg van het cao-onderhandelaarsakkoord, en ter compensatie van de naar beneden bijgestelde bekostiging strategisch personeelsbeleid. Dit verklaart een positief verschil van per saldo € 200.000.
- Verder zijn er vanuit het samenwerkingsverband extra gelden ontvangen, afgerond € 100.000. Deze hebben voornamelijk betrekking op een nabetaling trajectvoorziening.
- Overige personele lasten zijn lager dan begroot. Gevolg door rubriceringsverschillen, en verdisconteren van budgetten personeel niet in loondienst (in verband met vervanging ziekte), werkdrukverlichting en personeel niet in loondienst inzake NPO. In afgerond € 680.000 minder lasten.
- Tot slot zijn er nog uitkeringen ontvangen vanuit Centraal Beheer en UWV van ruim € 110.000. Deze gelden vanuit Centraal Beheer komen nog voort vanuit voormalige polis Centraal Beheer.

Bron 2 Staafdiagram Staat van Baten en lasten 2022, 2023, en begroting 2023



Incidentele baten en plus het voorzichtigheidsbeginsel bij de indexatie van de Rijksbegroting veroorzaken een groot deel van de positieve afwijking. De structurele lasten evenwel liggen in lijn met de begroting.

Bron 3 Meerjarenbegroting 2024-2028

Begroting 2024-2028	Realisatie 2023	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027	Begroting 2028
(Rijks)bijdragen	15.168.844	14.470.528	14.504.055	14.528.244	14.528.244	14.528.244
Overige baten	843.829	539.500	539.500	539.500	539.500	539.500
Baten	16.012.673	15.010.028	15.043.555	15.067.744	15.067.744	15.067.744
Personele lasten	11.956.132	12.609.829	12.298.158	12.038.784	12.108.280	12.169.939
Afschrijvingen	205.297	287.500	332.726	355.238	374.504	401.309
Huisvestingslasten	913.083	970.500	970.500	970.500	970.500	970.500
Overige instellingslasten	2.033.214	1.974.500	1.877.000	1.807.000	1.807.000	1.807.000
Lasten	15.107.726	15.842.329	15.478.384	15.171.522	15.260.284	15.348.748
Financiële baten	0	0	0	0	0	0
Financiële lasten	-15.128	0	0	0	0	0
Financiële baten en lasten	15.128	0	0	0	0	0
Resultaat	920.077	-832.301	-434.829	-103.778	-192.540	-281.004



BEGROTING 2024 - 2028

De aanvullende bekostiging van NPO in schooljaar 2022/2023 en de verlenging van de looptijd

van het NPO programma tot schooljaar 2024/2025 heeft bijzondere consequenties voor de

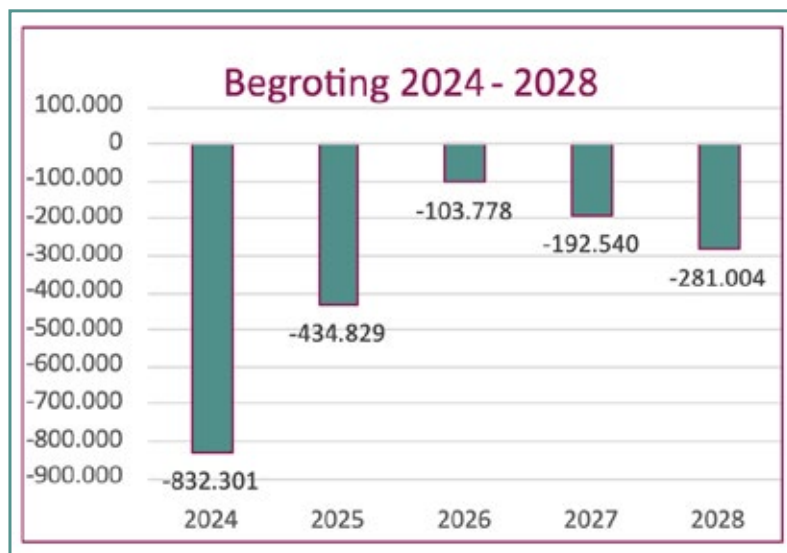
begroting. Dit zien we terug in het verwachte negatieve resultaat in 2024, conform de begroting die vorig jaar is opgesteld. 2024 laat een aanzienlijk negatief resultaat zien omdat de bekostiging NPO wegvalt en er wel substantiële uitgaven zullen worden gedaan ten behoeve van met name de sociaal-emotionele ondersteuningsprogramma's. Daarnaast hebben wij te maken met hogere energielasten en lagere ouderbijdragen. Het negatieve saldo was voorzien. Wij kunnen ons dit permitteren gezien onze vermogenspositie. Onze signaleringswaarde is ruim boven de norm van het eigen vermogen volgens de berekeningswijze van Onderwijsinspectie.

Ons bovenmatig normatief eigen vermogen (signaleringswaarde) wordt op een doelmatige manier teruggebracht door de begrote negatieve resultaten, maar ook nog in 2028 zal op basis van deze prognoses het eigen vermogen boven normatief zijn. Echter na 2025, als alle NPO

gelden vereffend zijn, is ons streven deze resultaten om te buigen naar een break-even

resultaat om een duurzaam financieel gezonde school te blijven borgen. Uiteraard zijn wij nu al bezig met de mogelijke maatregelen die hiervoor genomen kunnen worden. De uiteindelijk te nemen maatregelen worden uiteraard afgestemd met het bestuur en de mr. Veel zal afhangen van de ontwikkeling van de bekostiging en de maatregelen die genomen worden ten behoeve van de kansengelijkheid door de overheid waardoor voor de scholen mogelijk de lasten, door lagere ouderbijdragen, omhoog gaan.

Bron 4 staafdiagram Meerjarenbegroting 2024-2028



BALANS IN MEERJARIG PERSPECTIEF

Bron 5 Meerjarenbalans 2024 - 2028

Meerjarenbalans 2024-2028	Realisatie 2023	Eindbalans 2024	Eindbalans 2025	Eindbalans 2026	Eindbalans 2027	Eindbalans 2028
Activa						
1.2 - Materiële vaste activa	2.183.555	2.599.555	2.636.829	2.783.091	2.867.587	2.525.778
1.5 - Vorderingen	264.338	264.338	264.338	264.338	264.338	264.338
1.7 - Liquide middelen	6.438.460	5.190.159	4.718.056	4.468.016	4.190.980	4.251.785
Totaal Activa	8.886.353	8.054.052	7.619.223	7.515.445	7.322.905	7.041.901
Passiva						
2.1 - Algemene reserve	4.491.767	3.792.820	4.059.190	4.105.412	3.912.872	3.631.868
2.1 - Bestemmingsreserve publiek	1.234.553	1.101.199	400.000	250.000	250.000	250.000
2.1 - Bestemmingsreserve privaat	0	0	0	0	0	0
2.2 - Voorzieningen	1.547.942	1.547.942	1.547.942	1.547.942	1.547.942	1.547.942
2.4 - Kortlopende schulden	1.612.091	1.612.091	1.612.091	1.612.091	1.612.091	1.612.091
Totaal Passiva	8.886.353	8.054.052	7.619.223	7.515.445	7.322.905	7.041.901

De belangrijkste uitgangspunten bij de balansforecast 2024 - 2028 zijn:

- Door inzet van de ontvangen gelden NPO tot en met schooljaar 2024-2025 zal de bestemmingsreserve dalen.
- Door de beoogde aanzienlijke investeringen in materiële vaste activa, die wij hieronder verder uiteen zullen zetten, zullen de materiële vaste activa stijgen maar de liquide middelen afnemen.
- Door de verwachte negatieve resultaten zullen naast de daling van liquide middelen ook de reserves weer dalen. Voor het verloop van de afname van de liquide middelen, zie bron XX Liquiditeitsbegroting 2024 – 2028.
- Door deze ontwikkelingen zullen ook de diverse signaleringswaarden dalen, zodat hier weer een beeld zal ontstaan dat voldoet aan de algemene normen en het gewenste niveau van de inspectie.

Investeringsen

De doelstelling van alle investeringen (en vervangingen) is een optimale werk- en leeromgeving voor de medewerkers en leerlingen te creëren. In de meerjarenbegroting, die is goedgekeurd door de mr en het bestuur, wordt voor de jaren 2024 – 2028 aangegeven waar de prioriteiten liggen.

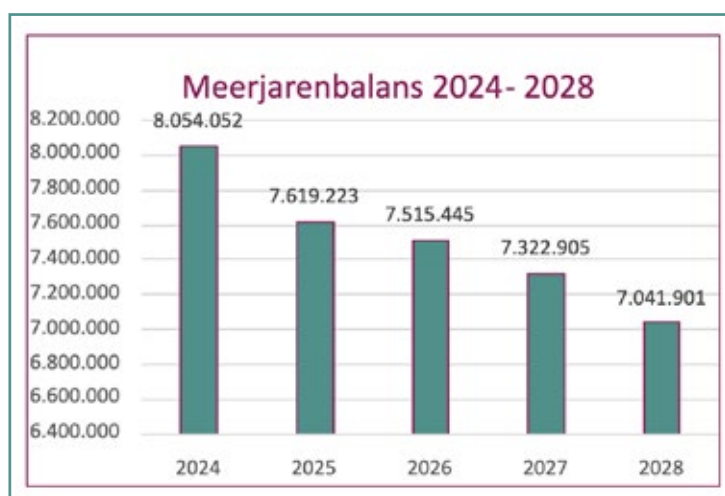
De grote investeringen die voor 2024 op de rol staan, zijn de renovatie van de aula en de vervanging/vernieuwing van de brandalarminstallatie. Daarnaast zullen de laatste kantoren worden opgeknapt. Verder is het streven, met gebruikmaking van diverse subsidies, de schoolpleinen te herinrichten met als doel de leerlingen uit te dagen samen naar buiten te gaan en de mogelijkheid te bieden om in beweging te komen in een groene aantrekkelijke omgeving.

Bron 6 Staafdiagram Meerjarenbalans totalen 2024 - 2028

Vergelijking balansposten 2023 ten opzichte van 2022

In het jaarverslag 2023, B2 Balans per 31 december 2023, worden de balansposten 2023 weergegeven naast die van 2022. De meeste balansposten zijn in lijn met het voorgaande jaar. Bij de activa zijn met name de materiële vaste activa substantieel gestegen door de grote verbouwing van de mediatheek en het realiseren van een nieuw theaterlokaal en renovatie van kantoorruimtes. Daarnaast is verder geïnvesteerd in de klimaatbeheersing van het gebouw en de duurzame energievoorziening.

Bij de passiva zijn de voorzieningen in 2023 gestegen, dit heeft vooral te maken met de onttrekkingen die lager zijn dotaties. Het eigen vermogen tot slot is gestegen door het positieve resultaat dat behaald is.



Bron 7 Liquiditeitsbegroting 2024 - 2028

Liquiditeitsbegroting 2024-2028	Realisatie					
	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Saldo baten en lasten	904.948	-832.301	-434.829	-103.778	-192.540	-281.004
Aanpassingen voor:						
Afschrijvingen	205.297	287.500	332.726	355.238	374.504	401.309
Mutaties voorzieningen	262.747	0	0	0	0	0
Veranderingen in vlottende middelen						
Vorderingen	948	0	0	0	0	0
Kortlopende schulden	-186.044	0	0	0	0	0
Kasstroom uit bedrijfsoperaties	1.187.895	-544.801	-102.103	251.460	181.964	120.305
Ontvangen interest	20.698	0	0	0	0	0
Betaalde interest	-5.570	0	0	0	0	0
Kasstroom uit operationele activiteiten	1.203.024	-544.801	-102.103	251.460	181.964	120.305
Investerings in MVA	-940.730	-703.500	-370.000	-501.500	-459.000	-59.500
Desinvesteringen MVA	0	0	0	0	0	0
Kasstroom uit investeringsactiviteiten	-940.730	-703.500	-370.000	-501.500	-459.000	-59.500
Mutatie in liquide middelen	262.293	-1.248.301	-472.103	-250.040	-277.036	60.805
Beginstand liquide middelen	6.176.167	6.438.460	5.190.159	4.718.056	4.468.016	4.190.980
Mutatie in liquide middelen	262.293	-1.248.301	-472.103	-250.040	-277.036	60.805
Eindstand liquide middelen	6.438.460	5.190.159	4.718.056	4.468.016	4.190.980	4.251.785

3.3 FINANCIËLE POSITIE

Bron 8 Ontwikkeling kengetallen 2024-2028

KENGETALLEN

Kengetallen		Realisatie 2023	2024	2025	2026	2027	2028
Liquideit	(Vlottende activa/kortlopende schulden)	4,16	3,38	3,09	2,94	2,76	2,80
Solvabiliteit 1	(eigen vermogen (excl. voorzieningen) / totaal passiva * 100%)	64,44%	60,76%	58,53%	57,95%	56,85%	55,13%
Solvabiliteit 2	(eigen vermogen (incl. voorzieningen) / totaal passiva * 100%)	81,86%	79,98%	78,84%	78,55%	77,99%	77,11%
Rentabiliteit	(saldo gewone bedrijfsvoering / totale baten * 100%)	5,75%	-5,54%	-2,89%	-0,69%	-1,28%	-1,86%
Weerstandsvermogen excl. MVA	(Eigen vermogen +/- materiële vaste activa) / rijksbijdragen * 100%)	23,36%	15,86%	12,56%	10,82%	8,92%	9,33%
Weerstandsvermogen incl. MVA	Eigen vermogen) / rijksbijdragen * 100%	35,76%	32,60%	29,64%	28,91%	27,63%	25,76%
Huisvestingsratio	(Huisvestingslasten + afschrijvingen gebouwen / totale lasten * 100%)	6,65%	6,93%	7,09%	7,23%	7,19%	7,15%
Materiële lasten / totale lasten		20,86%	20,40%	20,55%	20,65%	20,65%	20,71%
Personele lasten / totale lasten		79,14%	79,60%	79,45%	79,35%	79,35%	79,29%

De kengetallen met betrekking tot de liquiditeit, solvabiliteit en het weerstandsvermogen zullen ook de komende jaren ruim boven de ondergrens uitkomen. De rentabiliteit ontwikkelt zich negatief doordat de beoogde uitgaven hoger zullen zijn dan de baten, zie hiervoor ook de meerjarenbegroting. Door deze ontwikkeling zullen de reserves afnemen en het bovenmatig eigenvermogen dalen, richting de gestelde norm van de overheid.

De procentuele uitgaven van de materiële lasten ten opzichte van de totale lasten en personele lasten ten opzichte van de totale lasten zijn conform de norm en blijven in de toekomst zich gelijkmatig ontwikkelen.

Bron 9 Ontwikkeling signaleringswaarde 2024 - 2028

Berekening signaleringswaarde	Realisatie					
	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Publiek EV	5.726.320	4.894.019	4.459.190	4.355.412	4.162.872	3.881.868
Privaat EV	0	0	0	0	0	0
Totaal EV	5.726.320	4.894.019	4.459.190	4.355.412	4.162.872	3.881.868
Totale baten	16.012.673	15.010.028	15.043.555	15.067.744	15.067.744	15.067.744
Aanschafwaarde	2.183.555	2.599.555	2.636.829	2.783.091	2.867.587	2.525.778
Boekwaarde gebouwen	1.644.309	2.028.662	2.098.790	1.952.918	1.760.671	1.568.574
Boekwaarde resterende MVA	539.246	570.893	538.039	830.173	1.106.916	957.204
0,5 * aanschafw.gebouwen * 1,27	1.386.557	1.650.717	1.674.386	1.767.263	1.820.918	1.603.869
+boekwaarde resterende MVA	539.246	570.893	538.039	830.173	1.106.916	957.204
+0,05*totale baten	800.634	750.501	752.178	753.387	753.387	753.387
Normatief publiek EV	2.726.437	2.972.112	2.964.603	3.350.823	3.681.221	3.314.460
Werkelijk publiek EV	5.726.320	4.894.019	4.459.190	4.355.412	4.162.872	3.881.868
Bovenmatig	2.999.883	1.921.907	1.494.587	1.004.589	481.651	567.408
Ratio eigen vermogen	2,10	1,65	1,50	1,30	1,13	1,17

SIGNALERINGSWAARDE

De inspectie hanteert één signaleringswaarde voor alle onderwijssectoren om te bepalen of er sprake is van te veel reservevorming en het niet doelmatig gebruik van onderwijsmiddelen. Onze signaleringswaarde ligt, zoals dit bij de meeste scholen het geval zal zijn, boven het normatief eigen vermogen.

Door onze positie als éénpitter hebben wij een aantal jaar risicomijdend begroot in verband met onduidelijkheid van bekostiging. Verder is er in de begroting uiteraard geen rekening gehouden met onaangekondigde subsidies en aanvullende bekostiging. Dit zijn substantiële bedragen, die tijdelijk het vermogen versterken en een bovenmatig vermogen creëren maar binnen de gestelde termijnen beleidsrijk uitgegeven gaan worden waardoor het eigen vermogen weer zal dalen.

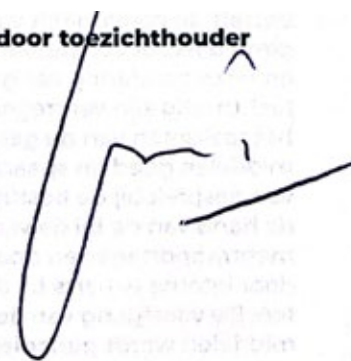
In de huidige meerjarenbegroting is te zien dat wij toegroeien in 2028 naar een signaleringswaarde /ratio eigen vermogen van 1,14. Als éénpitter zullen wij een grotere financiële buffer moeten aanhouden dan grote schoolbesturen, zie ook de risicoparagraaf en de raming van noodzakelijk weerstand. Hiermee wordt die bovenmatigheid verantwoord. In samenspraak met het bestuur en de MR stellen wij jaarlijks een (meerjarig) bestedings- en investeringsplan op. In dit plan wordt aangegeven op welke wijze de reserves doelmatig aangewend gaan worden voor het onderwijs.

Ondertekening door toezichthouder

Naam _____

Functie _____

Datum _____





Verslag intern toezicht

SAMENSTELLING INTERN TOEZICHT

Het toezichthoudend deel van het bestuur houdt toezicht op het gevoerde beleid van het bestuur en de algemene gang van zaken in de school. Het toezichthoudend bestuur;

- stelt op voorstel van de rector-bestuurder de strategische organisatiedoelen vast en monitort de realisatie hiervan;
- ziet toe op de rechtmatigheid van verkrijging en doelmatigheid van de bestede middelen van de school;
- keurt begrotingen, jaarverslagen en jaarrekeningen, reglementen en beleidsplannen goed;
- benoemt de externe accountant;
- houdt toezicht op de naleving van relevante wettelijke voorschriften;
- werkt volgens de Code Goed Onderwijsbestuur VO;
- fungeert als werkgever en klankbord van de rector-bestuurder.

HOE HET TOEZICHT IS VORMGEGEVEN

Visie op toezicht

De rector-bestuurder (dagelijks bestuurder) legt verantwoording af aan het toezichthoudend deel van het bestuur. De scheiding en verdeling van taken en besluitvorming is vastgelegd in de statuten en in het reglement AB/DB. De in 2019 geactualiseerde Code Goed Onderwijsbestuur VO wordt in acht genomen door alle genoemde partijen. Daarnaast werkt het bestuur conform een toezichtkader, vastgesteld in 2022.

De rector-bestuurder en de schoolleiding informeren het toezichthoudend deel van het bestuur structureel over het gevoerde beleid en de resultaten hiervan. Dit gebeurt tijdig en transparant. Daarnaast wordt het toezichthoudend deel regelmatig geïnformeerd door specifieke geagendeerde thema's waarbij betrokken functionarissen (zowel in- als extern) een toelichting geven.

De rector-bestuurder heeft eens in de twee weken structureel overleg met de voorzitter van de medezeggenschapsraad en tussentijds, op wederzijds verzoek, met de volledige

personeelsgeleding van de medezeggenschapsraad. Het toezichthoudend deel van het bestuur heeft twee keer per jaar overleg met de medezeggenschapsraad, waarvan een keer met en een keer zonder aanwezigheid van de rector-bestuurder.

Het bestuur voldoet qua samenstelling aan de externe eisen. In 2023 is afscheid genomen van bestuurslid mevrouw van Scherpenzeel wegens het verstrijken van hun zittingsperiode en is voorzien in opvolging. Mevrouw Lindaart en de heer van Bezooijen zijn in april 2023 toetreden tot het bestuur. We danken mevrouw van Scherpenzeel voor haar deskundige en betrokken bijdragen aan het bestuur.

In bovenstaand schema zijn de nevenactiviteiten van de bestuursleden vermeld, deze conflicteren niet met de werkzaamheden voor de school. Het bestuurlijk lidmaatschap is onbezoldigd. Een separaat rooster van aftreden is van kracht en wordt jaarlijks in de bestuursvergadering aangepast.

Het bestuur heeft in 2023 besloten te gaan werken met een drietal commissies;

- onderwijs
- financiën
- remuneratie

De commissies bespreken de rapportages van- en met de schoolleiding, doen daar verslag van in de plenaire vergadering op basis waarvan het voltallige bestuur daarover standpunten inneemt dan wel adviezen geeft dan wel goedkeuring verleent, gevraagd en soms ook ongevraagd.

De werkgeversfunctie is met name het domein van de remuneratiecommissie. Jaarlijks wordt het functioneren van de rector-bestuurder i.c. de schoolleiding geëvalueerd en worden er afspraken gemaakt over tal van onderwerpen waaronder de bezoldiging, bij- en nascholingen en specifieke doelstellingen.

In onder andere de onderlinge beraadslagingen van het bestuur maar eveneens in de plenaire vergadering is stilgestaan bij de code goed bestuur en meer in het algemeen bij de Governance richtlijnen. Het besluit tot de instelling van de bovengenoemde commissies komt daaruit voort.

Het bestuur heeft in november een (eigen) zelfevaluatie gedaan, de eerstvolgende zelfevaluatie zal plaats vinden met

een externe begeleider conform de Governance richtlijnen. Via het aan het bestuur verstuurd wekelijkse informatiebulletin, Sanctamemo, is de informatievoorziening up to date en structureel. Vergaderstukken worden tijdig verstuurd en indien nodig is er tussentijds overleg tussen de rector-bestuurder en het toezichthoudend deel van het bestuur.

In 2023 waren er 5 reguliere bestuursvergaderingen. De voltallige schoolleiding, rector-bestuurder en conrectoren, nam deel aan de bestuursvergaderingen voor zover het aangelegenheden betrof die samenhangen met het onderwijs en bedrijfsmatige randvoorwaarden.

In de jaargenda kwamen vaste onderwerpen aan bod zoals de onderwijsrendementen, financiële rapportages, (meerjaren)begroting, jaarrekening en -verslag, investeringsbegroting en reserves in relatie tot het meerjarenonderhoudsplan, managementletter, verzuimcijfers medewerkers en verslag externe vertrouwenspersoon. Ook over het boekjaar 2023 heeft de accountantscontrole plaatsgevonden. In november 2023 zijn de interimwerkzaamheden uitgevoerd. Naar aanleiding hiervan is een managementletter uitgebracht. In mei 2024 heeft de jaarrekeningcontrole plaatsgevonden. De accountant is aanwezig geweest in de vergadering waarin het jaarverslag werd goedgekeurd.

Aanvullend is een aantal extra curriculaire thema's geagendeerd, doel hiervan is vanuit professionele betrokkenheid goed zicht op de dagelijkse gang van zaken binnen de school te hebben. Deze thema's waren; voortgang NPO, strategisch HRM, het oplopend lerarentekort en de regionale samenwerking van de school hierbij in de (voorlopers) onderwijsregio, de maatschappelijke opdracht van het onderwijs en de verbouwing van diverse ruimtes in de school.

In 2023 werd door het bestuur gereflecteerd op het concept strategisch beleidsplan en werd het definitieve voorstel voor de komende jaren vastgesteld. Er is in 2023 een medewerkerstevredenheidsonderzoek afgenomen dat in grote lijnen tot grote tevredenheid stemt. De resultaten zijn besproken met het bestuur en de MR, en er zijn verbeteracties uitgezet op de aandachtspunten.

Professionalisering

Het bestuur heeft jaarlijks twee zogenaamde 'BOT' sessie waarbij BOT staat voor 'benen op tafel' die in onderlinge samenstelling kunnen worden beschouwd als zelfevaluatie. Iedere drie jaren vindt er een zelfevaluatie plaats onder leiding van externe begeleiding. De volgende staat gepland voor 2024. Het bestuur volgt ook regelmatig webinars van VTOI-NVTK om actuele ontwikkelingen bij te houden.

Het bestuur houdt jaarlijks een jaargesprek met de rector-bestuurder, zo ook in 2023 waarbij onder andere aandacht is besteed aan onder meer evaluatie en loopbaanontwikkelingen in het onderwijs in het algemeen en die van de rector-bestuurder in het bijzonder.

TOELICHTING OP GEGEVEN ADVIEZEN

Financiën

De financiële commissie bereidt de behandeling van o.a. de begroting, de jaarrekening en de periodieke financiële rapportages voor met de schoolleiding en betrokken functionarissen. Na bespreking in de plenaire vergadering is goedkeuring verleend aan de begroting 2024 en de jaarrekening 2022. In het jaar 2023 is de vermogenspositie punt van aandacht geweest, met name de wisselingen en variaties in

de (overheids-) bekostiging speelden een belangrijke rol. Belangrijk punt van aandacht was de plotselinge wijziging in wetgeving rond de vrijwillige ouderbijdrage en het mogelijke effect hiervan op de inkomsten van de school. Een ander aandachtspunt was de vernieuwing van energiecontracten die voor een forse verhoging van de uitgaven zorgt.

Sancta Maria heeft in 2023 nog geen aanvullende subsidie aan ter verbetering van de basisvaardigheden aangevraagd. Immers wordt in de volle breedte ingezet op beheersing van de Nederlandse taal door bijvoorbeeld het aanbieden van het leesproject 'boek uit je tas' bij waarneemuren, extra SOM (studieles op maat) lessen. Maar ook zijn collega's geschoold om NT2 leerlingen te ondersteunen vanuit subsidie van het samenwerkingsverband. Digitale vaardigheden worden aangeboden door middel van inzet van de laptops bij de reguliere lessen en kent de school het vak informatiekunde in de onderbouw. Vanuit het UNESCO-profiel met nadruk op burgerschapskennis, wordt het aanbod van burgerschapsvaardigheden geborgd in de onderwijsprogramma's, zowel voor onder- en bovenbouw (PTA, PTO). Bovendien wordt in de begroting expliciet rekening gehouden met het UNESCO-budget en de jaarlijkse UNESCO-week.

Doel- en rechtmatigheid

De financiële planning en controle cyclus voorziet in adequate en periodieke informatie voor het toezichthoudend bestuur. Hierdoor zien wij dat het bestuur effectief stuurt op financieel beheer en de continuïteit en verdere ontwikkeling van het onderwijs waarborgt. De financiële cijfers van Sancta Maria zijn solide waarbij er geen risico's zijn voor wat betreft de continuïteit van de instelling. Het toezichthoudend bestuur constateert dat de toegewezen rijksmiddelen en bij uitzondering aangevraagde en toegekende subsidies rechtmatig zijn verkregen. Hoe de uitgaven bijdragen aan het realiseren van de gestelde (meer)jarendoelen en of de middelen goed en spaarzaam worden ingezet, is onderdeel van gesprek bij de bestuursvergaderingen. Dit gebeurt aan de hand van de bij de vergadering geagendeerde managementrapportages en door de inhoudelijke terugkoppeling door interne experts bij de extra thematische agendapunten. De voortgang van de doelen in relatie tot de inzet van middelen wordt periodiek gemonitord, geëvalueerd en waar nodig bijgesteld. Aan de hand van deze resultaten kan het bestuur voldoende toezicht houden op de doelmatigheid van de ingezette rijksmiddelen en subsidies.

De beleidsrijke begroting voor 2023 toonde flinke investeringen in de kwaliteit van het onderwijs, de medewerkers en de verduurzaming en verbetering van de leer- en werkomgeving voor leerlingen en medewerkers. Bovendien werd het gedeeltelijk achterstallig onderhoud versneld opgepakt. De realisatie van deze ambitieuze plannen is te danken aan de inzet van veel betrokken medewerkers.

De samenwerking met de nieuwe accountant heeft geleid tot verder professionalisering van de planning- en controlcyclus. Deze samenwerking wordt jaarlijks in een bestuursvergadering geëvalueerd.

Wij hechten aan goed werkgeverschap en zetten in op binden en boeien van medewerkers. Naast extra studiemogelijkheden bieden voor medewerkers, is conform de afspraak met het toezichthoudend bestuur, opnieuw het voorstel tot een extra tranche in de functiemix voorgelegd en goedgekeurd.

Onderwijskwaliteit

In het voorjaar zijn de prognoses van de onderwijsresultaten besproken en in het najaar de definitieve resultaten naar aanleiding van de septembergegevens. Waar relevant zijn verbeteracties gedeeld met het bestuur. Zowel de examen-

resultaten als de doorstroomcijfers zijn zeer positief en het bestuur dankt alle medewerkers voor hun enorme inzet en bijdragen aan dit mooie resultaat. Met name de goede resultaten op de havo zijn een compliment waard. Onderwijskwaliteit hangt nauw samen met de kwaliteit van de docenten. Het lerarentekort is een doorlopend aandachtspunt tijdens de bestuursvergaderingen. De investeringen (zowel financieel als in inzet) van Sancta Maria als opleidingsschool zijn hier een gedeeltelijk antwoord op. De rector-bestuurder participeert in diverse netwerken om ook over de eigen grenzen van de school aan oplossingen te werken.

NPO

De school heeft, om de doelen te kunnen behalen en zich op termijn te kunnen verantwoorden over de aangereikte financiële middelen, een speciaal ontworpen NPO-programma ontwikkeld. Als basis voor dit programma is een aantal uitgangspunten geformuleerd; maatwerk en flexibiliteit realiseren, structuur en rust in de organisatie garanderen en voornamelijk inzet van eigen expertise. Met dit programma speelt de school op gerichte manier in op de onderwijs- en ondersteuningsbehoefte van de leerlingen. De verkregen middelen en effecten ervan, worden per kwartaal aan de hand van de managementrapportages besproken.

De invulling van de opdracht van de school in het kader van NPO heeft zich in 2023 verlegd in de richting van ondersteuning op sociaal-emotioneel gebied, omdat gebleken is dat de door corona ontstane problematiek zich veel meer op dit gebied manifesteert op het moment.

Ondertekening door bestuur

Naam
Functie
Datum





Jaarrekening

KENGETALLEN

	2023	2022
Liquiditeit (<i>Vlottende activa / kortlopende schulden</i>)	4,16	3,58
Solvabiliteit 1 (<i>Eigen vermogen (excl. voorzieningen) / totale vermogen *100%</i>)	64,44	60,92
Solvabiliteit 2 (<i>Eigen vermogen (incl. voorzieningen) / totale vermogen *100%</i>)	81,86	77,21
Rentabiliteit (<i>Saldo gewone bedrijfsvoering / totale baten (incl. fin. baten) * 100%</i>)	5,74	2,22
Weerstandsvermogen excl MVA (<i>(Eigen vermogen - materiële vaste activa) / rijksbijdragen * 100%</i>)	23,36	23,97
Weerstandsvermogen incl MVA (<i>Eigen vermogen / totale baten * 100%</i>)	35,72	32,55
Huisvestingsratio (<i>(Huisvestingslasten + afschrijvingen gebouwen en terreinen) / totale lasten * 100 %</i>)	6,59	5,80
Materiële lasten / totale lasten (in %)	20,86	18,82
Personele lasten / totale lasten (in %)	79,14	81,18

Liquiditeit

Het kengetal geeft aan in welke mate men in staat is om op korte termijn aan alle verplichtingen te voldoen.

Solvabiliteit

De solvabiliteit geeft aan in welke mate de bezittingen op de activazijde van de balans zijn gefinancierd met eigen of vreemd vermogen.

Rentabiliteit

In het bedrijfsleven wordt met de rentabiliteit de winst- of verliesgevendheid van een onderneming bedoeld. In het onderwijs (non-profit sector) wordt een relatie gelegd tussen het behaalde resultaat en de ontwikkeling hiervan op het weerstandsvermogen.

Het geeft aan welk deel van de totale baten resteert na aftrek van de lasten.

Weerstandsvermogen

Het weerstandsvermogen geeft inzicht in de capaciteit om onvoorziene tegenvallers in de exploitatie op te vangen.

Huisvestingsratio

Het kengetal geeft aan de verhouding van de huisvestinglasten t.o.v. de totale lasten.

B1 GRONDSLAGEN

ALGEMEEN

De algemene grondslag voor de waardering van de activa en passiva, alsmede voor het bepalen van het resultaat, is de verkrijgingsprijs. Voor zover niet anders vermeld, worden activa en passiva opgenomen voor de nominale waarde.

De baten en lasten worden toegerekend aan het jaar waarop zij betrekking hebben. Baten worden slechts opgenomen voor zover zij op balansdatum zijn gerealiseerd. Tekorten en risico's die hun oorsprong vinden voor het einde van het verslagjaar, worden in acht genomen indien zij voor het opmaken van de jaarrekening bekend zijn.

Voor zover van toepassing zijn ter vergelijking opgenomen de realisatiecijfers van het voorgaande jaar, alsmede de (goedgekeurde) begroting van het huidige jaar.

De activiteiten van de stichting bestaan uit het geven van voortgezet onderwijs. De stichting is gevestigd te Haarlem en is ingeschreven bij de Kamer van Koophandel onder nummer 41223112.

In de jaarrekening is de Regeling Jaarverslaggeving Onderwijs van OCW toegepast. Door afronding op hele euro's kunnen in het verslag kleine verschillen worden geconstateerd.

GRONDSLAGEN VOOR DE WAARDERING VAN ACTIVA EN PASSIVA

Materiële vaste activa

De materiële vaste activa worden gewaardeerd op aanschafwaarde, verminderd met lineair berekende afschrijvingen, gebaseerd op de verwachte economische levensduur. In het jaar van investeren wordt naar tijdsgelang afgeschreven. Bedragen vanaf € 500 worden geactiveerd.

Het economisch eigendom van de schoolgebouwen berust bij de gemeente. Indien een gebouw door een school blijvend wordt verlaten, wordt het gebouw "om niet" aan de gemeente overgedragen.

De activagroepen met afschrijvingstermijnen zijn als volgt bepaald:

Gebouwen en terreinen	: 10-15 jaar
Inventaris en apparatuur	: 3-15 jaar

Vorderingen

De vorderingen worden opgenomen tegen nominale waarde. Noodzakelijk geachte voorzieningen voor het risico van oninbaarheid worden in mindering gebracht. Deze voorzieningen worden bepaald op basis van individuele beoordeling van de vorderingen.

Liquide middelen

De liquide middelen staan, voor zover niet anders vermeld, ter vrije beschikking van het bestuur.

Eigen Vermogen

De algemene reserve betreft een buffer ter waarborging van de continuïteit van de school en wordt opgebouwd uit resultaatbestemming van overschotten, welke ontstaan uit het verschil tussen de toegerekende baten en de werkelijk gemaakte kosten. In geval van een tekort wordt dit resultaat ten laste van de algemene reserve gebracht.

De bestemmingsreserve personeel is gevormd om incidentele en onverwachte situaties te bekostigen.

In het kader van het Nationaal Programma Onderwijs (NPO) ontvangen onderwijsinstellingen extra bekostiging. Deze regeling eindigt op 31 juli 2025. Besloten is om voor de bedragen die per 31 december van het jaar nog niet besteed zijn een bestemmingsreserve genaamd NPO te vormen.

Voorzieningen

Voorzieningen

De voorzieningen worden gevormd voor verplichtingen die op balansdatum bestaan, waarbij het waarschijnlijk is dat een uitstroom van middelen noodzakelijk is, waarvan de hoogte redelijkerwijs geschat kan worden en voor zover deze verplichtingen en risico's niet op activa in minderling zijn gebracht. De voorzieningen worden opgenomen voor de nominale waarde, met uitzondering van de voorziening jubilea en de voorziening duurzame inzetbaarheid (VO: levensfase bewust personeelsbeleid). Deze worden opgenomen voor de contante waarde.

De voorzieningen zijn verdeeld naar langlopend en kortlopend. Kortlopend heeft betrekking op het deel van de voorziening met een looptijd van maximaal één jaar. Het langlopend deel op het deel met een looptijd langer dan één jaar.

Voorziening jubilea:

Op grond van de Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving is een voorziening voor toekomstige jubileumuitkeringen gevormd. Voor de berekening is uitgegaan van de datum van indiensttreding van de medewerker in het onderwijs. Vanaf deze datum bouwt de medewerker aanspraken op voor een te ontvangen jubileum-gratificatie bij 25-jarig en 40-jarig dienstverband. Er is rekening gehouden met een variabele blijfkans en een rekenrente van 2,5 %. Gelet op de omvang van de organisatie (meer dan 50 FTE) wordt de voorziening bepaald op € 1.000 per FTE.

Voorziening spaarverlof:

Voor op balansdatum bestaande verplichtingen uit hoofde van spaarverlof is een voorziening gevormd. Betaalde bedragen inzake spaarverlof worden ten laste van de voorziening gebracht.

Voorziening levensfasebewust personeelsbeleid (LFBPB):

De voorziening heeft betrekking op het basisbudget en het aanvullend budget.

Het basisbudget is voor personeelsleden, die hebben gespaard en dit in de toekomst willen gaan opnemen. Deze uren zijn gewaardeerd tegen de loonkosten per uur. Dit is verhoogd met de werkgeverslasten.

Het aanvullend budget betreft aanvullend verlof voor de oudere werknemers (vanaf 57 jaar). De hoogte van de voorziening is gebaseerd op het aantal uur vermenigvuldigd met de loonkosten per uur. Alleen de bijdrage van de werkgever is in deze voorziening berekend. Er is gerekend met een opnamekans van 80% en een rekenrente van 2,5% (conform model VO-Raad).

Voorziening (eigen) wachtgelders:

De voorziening ww uitkeringen is gewaardeerd tegen de beste schatting van de bedragen die noodzakelijk zijn om de verplichting per balansdatum af te wikkelen. In het VO is 75% collectief en 25% individueel per school. Voor het individuele deel wordt een voorziening opgebouwd.

Voorziening WAB (Wet Arbeidsmarkt in Balans)

Per 1 januari 2021 is de wet WAB in werking getreden. Eén van de gevolgen van deze wet is dat werknemers met een tijdelijk dienstverband recht hebben op een transitievergoeding indien de werkgever besluit het tijdelijk dienstverband niet te verlengen.

Aangezien dit tot een toekomstige verplichting kan leiden dient hiervoor een voorziening opgenomen te worden. Deze voorziening is gebaseerd op de in de wet vastgelegde berekening voor een transitievergoeding. Wanneer de verplichtingen worden ingeschat op minder dan € 5.000 of 0,5% van de baten wordt geen voorziening opgenomen.

Voorziening groot onderhoud:

De voorziening voor de gelijkmatige verdeling van onderhoudslasten wordt bepaald op basis van de te verwachten kosten voor cyclisch groot onderhoud voor de komende 20 jaar op basis van het meerjarenonderhoudsplan. De voorziening wordt lineair opgebouwd. Het uitgevoerde onderhoud wordt ten laste van de voorziening gebracht.

Voor de voorziening onderhoud wordt gebruik gemaakt van de overgangsregeling zoals verwoord in de RJO artikel 4 lid 1c.

Kortlopende schulden

De kortlopende schulden hebben een verwachte looptijd van maximaal één jaar.

RESULTAATBEPALING

Algemeen

Het resultaat wordt bepaald als het verschil tussen de baten (subsidies en overige baten) en alle hiermee verbonden, aan het verslagjaar toe te rekenen lasten. De lasten worden bepaald met inachtneming van de hiervoor vermelde waarderingsgrondslagen. De baten en lasten worden toegerekend aan de verslagperiode waarop deze betrekking hebben.

Pensioenen

De pensioenverplichtingen zijn ondergebracht bij bedrijfspensioenfonds ABP. Er bestaat geen individuele verplichting tot het voldoen van aanvullende bijdragen anders dan hogere toekomstige premies bij een tekort ABP. De pensioenpremies die betrekking hebben op het boekjaar zijn als last in de staat van baten en lasten verantwoord.

De instelling heeft een toegezegd pensioenregeling bij Stichting Bedrijfspensioenfonds ABP. Op deze pensioenregeling zijn de bepalingen van de Nederlandse Pensioenwet van toepassing en worden op verplichte en contractuele basis premies betaald door de instelling. ABP hanteert het middelloon als pensioengevende salarisgrondslag. ABP probeert ieder jaar de pensioenen te verhogen met de gemiddelde stijging van de lonen in de sectoren overheid en onderwijs. Wanneer de dekkingsgraad lager is dan 105% vindt er geen indexatie plaats. De premies worden verantwoord als personeelskosten zodra deze verschuldigd zijn. Vooruitbetaalde premies worden opgenomen als overlopende activa indien dit tot een terugstorting leidt of tot een vermindering van toekomstige betalingen. Nog niet betaalde premies worden als verplichting op de balans opgenomen.

De dekkingsgraad van het ABP ultimo 2023 is 110,9%

Per ultimo 2022 was deze 110,5%

(Rijks)bijdragen

Onder de (rijks)bijdragen OCW worden de vergoedingen voor personele - en exploitatiekosten opgenomen. De (rijks)bijdragen worden toegerekend aan het verslagjaar.

Afschrijvingen

De afschrijvingen zijn gerelateerd aan de aanschafwaarde van de desbetreffende immateriële- en materiële vaste activa. In het jaar van investeren wordt naar tijdsgelang afgeschreven.

Financiële instrumenten

De in deze toelichting opgenomen gegevens verschaffen informatie die behulpzaam is bij het schatten van de omvang van risico's die verbonden zijn aan zowel de in de balans opgenomen als de niet in de balans opgenomen financiële instrumenten.

De primaire financiële instrumenten van het bestuur, anders dan derivaten, dienen ter financiering van de operationele activiteiten van het bestuur of vloeien direct uit deze activiteiten voort. Het beleid van het bestuur is om niet te handelen in financiële instrumenten voor speculatieve doeleinden. De belangrijkste risico's uit hoofde van de financiële instrumenten van de groep zijn het kredietrisico en het liquiditeitsrisico.

Het beleid van het bestuur om deze risico's te beperken, luidt als volgt:

Kredietrisico

Het bestuur bewaakt voortdurend haar vorderingen. Door de bovenstaande maatregelen is het kredietrisico voor het bestuur minimaal.

Liquiditeitsrisico

Het bestuur heeft een treasurystatuut opgesteld waarin zij haar beleid omtrent liquiditeit heeft uiteengezet. Door tussentijdse monitoring en eventuele bijsturing worden liquiditeitsrisico's beheerst. In de begrotingen wordt rekening gehouden met beperkte beschikbaarheid van liquide middelen waaronder bijvoorbeeld deposito's.

B2 BALANS PER 31 december 2023
(na verwerking resultaatbestemming)

		31 december 2023		31 december 2022	
		€	€	€	€
ACTIVA					
Vaste activa					
Materiële vaste activa					
	1				
Vooruitbetaling materieel vaste activa		92.038		16.611	
Gebouwen en terreinen		1.644.309		888.243	
Inventaris en apparatuur		<u>447.208</u>		<u>543.267</u>	
			2.183.555		1.448.122
Vlottende activa					
Vorderingen					
	2				
1.5.1 Debiteuren		2.108		0	
1.5.5 Studenten / deelnemers / cursisten		18.812		28.819	
1.5.8 Overige vorderingen en overlopende activa		<u>243.419</u>		<u>236.467</u>	
			264.338		265.286
Liquide middelen	3		<u>6.438.460</u>		<u>6.176.167</u>
			<u>8.886.353</u>		<u>7.889.575</u>

B2 BALANS PER 31 december 2023
(na verwerking resultaatbestemming)

	31 december 2023		31 december 2022	
	€	€	€	€
PASSIVA				
Eigen vermogen	4			
Algemene reserve	4.491.767		3.459.316	
Bestemmingsreserves (publiek en privaat)	<u>1.234.553</u>		<u>1.346.928</u>	
		5.726.320		4.806.244
Voorzieningen	5			
Personeelsvoorzieningen	709.300		665.046	
Overige voorzieningen	<u>838.642</u>		<u>620.149</u>	
		1.547.942		1.285.195
Kortlopende schulden	6			
2.4.3 Crediteuren	199.330		236.799	
2.4.7 Belasting en premie sociale verzekeringen	615.416		551.075	
2.4.8 Schulden terzake van pensioenen	147.398		147.177	
2.4.10 Ov kortlopende schulden-overlopende passiva	<u>649.947</u>		<u>863.084</u>	
		<u>1.612.091</u>		<u>1.798.136</u>
			<u>8.886.353</u>	<u>7.889.575</u>

B3 STAAT VAN BATEN EN LASTEN 2023

		Realisatie 2023	Begroting 2023	Realisatie 2022
		€	€	€
Baten				
(Rijks)bijdragen	7	15.168.844	14.203.967	14.011.501
Overige baten	8	843.829	637.500	755.739
		<u>16.012.674</u>	<u>14.841.467</u>	<u>14.767.240</u>
Lasten				
Personele lasten	9	11.956.132	11.900.753	11.704.165
Afschrijvingen	10	205.297	268.851	222.897
Huisvestingslasten	11	913.083	900.000	746.701
Overige instellingslasten	12	2.033.214	1.991.500	1.744.481
		<u>15.107.725</u>	<u>15.061.104</u>	<u>14.418.244</u>
Saldo baten en lasten		<u>904.948</u>	<u>-219.637</u>	<u>348.996</u>
Financiële baten en lasten				
Financiële baten		20.698	0	0
Financiële lasten	13	5.570	5.000	21.450
Financiële baten en lasten		<u>15.128</u>	<u>-5.000</u>	<u>-21.450</u>
Resultaat		<u>920.077</u>	<u>-224.637</u>	<u>327.546</u>

B4 KASSTROOMOVERZICHT 2023

Het onderstaande kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode. Hierbij wordt het saldo baten en lasten als uitgangspunt genomen, waarop vervolgens correcties worden aangebracht voor verschillen tussen opbrengsten en ontvangsten en de kosten en uitgaven.

	2023		2022	
	€	€	€	€
Kasstroom uit operationele activiteiten				
Saldo baten en lasten		904.948		348.996
Aanpassingen voor:				
- Afschrijvingen	205.297		222.897	
- Mutaties voorzieningen	<u>262.747</u>		<u>195.073</u>	
		468.043		417.970
Veranderingen in vlottende middelen				
- Vorderingen	948		282.512	
- Kortlopende schulden	<u>-186.044</u>		<u>-81.426</u>	
		<u>-185.096</u>		<u>201.086</u>
Kasstroom uit bedrijfsoperaties		1.187.895		968.052
- Ontvangen interest	20.698		0	
- Betaalde interest	<u>-5.570</u>		<u>-21.450</u>	
		<u>15.128</u>		<u>-21.450</u>
Kasstroom uit operationele activiteiten		1.203.024		946.602
Kasstroom uit investeringsactiviteiten				
Investerings in materiële vaste activa	-940.730		-504.509	
Desinvesterings in materiële vaste activa	<u>0</u>		<u>44</u>	
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		-940.730		-504.465
Mutatie liquide middelen		<u>262.293</u>		<u>442.137</u>
Beginstand liquide middelen	6.176.167		5.734.030	
Mutatie liquide middelen	<u>262.293</u>		<u>442.137</u>	
Eindstand liquide middelen		<u>6.438.460</u>		<u>6.176.167</u>

B5 TOELICHTING BEHORENDE TOT DE BALANS
(na verwerking resultaatbestemming)

ACTIVA

VASTE ACTIVA

	<u>31-12-2023</u>	<u>31-12-2022</u>
	€	€
1 Materiële vaste activa		
Vooruitbetaling materieel vaste activa	92.038	16.611
Gebouwen en terreinen	1.644.309	888.243
Inventaris en apparatuur	447.208	543.267
	<u>2.183.555</u>	<u>1.448.122</u>

	Vooruitbe- taling materieel vaste activa	Gebouw- en en terreinen	Inventaris en appara- tuur	Totaal
	€	€	€	€
<i>Boekwaarde 31 december 2022</i>				
Aanschaffingswaarde	16.611	1.028.113	1.073.507	2.118.232
Cumulatieve afschrijvingen	0	-139.870	-530.240	-670.110
	<u>16.611</u>	<u>888.243</u>	<u>543.267</u>	<u>1.448.122</u>
<i>Boekwaarde 31 december 2022</i>				
<i>Mutaties</i>				
Investerings	75.427	839.018	26.285	940.730
Afschrijvingen	0	-82.952	-122.345	-205.297
	<u>75.427</u>	<u>756.066</u>	<u>-96.059</u>	<u>735.433</u>
<i>Boekwaarde 31 december 2023</i>				
Aanschaffingswaarde	92.038	1.867.132	1.099.793	3.058.962
Cumulatieve afschrijvingen	0	-222.822	-652.585	-875.407
	<u>92.038</u>	<u>1.644.309</u>	<u>447.208</u>	<u>2.183.555</u>

Afschrijvingspercentages

Gebouwen en terreinen	van 6,67 %	t/m 10,00 %
Inventaris en apparatuur	6,67 %	33,33 %
	Bedrag €	Peildatum
OZB waarde gebouwen en terreinen	12.171.000	1 januari 2023

	<u>31-12-2023</u>	<u>31-12-2022</u>
	€	€
2 Vorderingen		
1.5.1 Debiteuren	2.108	0
1.5.5 Studenten / deelnemers / cursisten	18.812	28.819
1.5.8 Overige vorderingen en overlopende activa	243.419	236.467
	<u>264.338</u>	<u>265.286</u>
1.5.8 Overige vorderingen en overlopende activa		
Vooruitbetaalde kosten	500	500
Overige vorderingen	16.954	15.248
Overige overlopende activa	225.965	220.720
	<u>243.419</u>	<u>236.467</u>
	<u>31-12-2023</u>	<u>31-12-2022</u>
	€	€
3 Liquide middelen		
1.7.1 Kasmiddelen	1.208	883
1.7.2 Banktegoeden	1.835.767	2.081.283
1.7.4 Overige liquide middelen	4.601.485	4.094.001
	<u>6.438.460</u>	<u>6.176.167</u>
1.7.1 Kasmiddelen		
Kas	1.208	883
	<u>1.208</u>	<u>883</u>
1.7.2 Banktegoeden		
Betaalrekening school	1.586.244	1.831.571
Spaarrekening	249.523	249.711
	<u>1.835.767</u>	<u>2.081.283</u>
1.7.4 Overige liquide middelen		
Spaarrekeningen	4.601.485	4.094.001
	<u>4.601.485</u>	<u>4.094.001</u>

PASSIVA

4 Eigen vermogen

VERLOOPOVERZICHT RESERVES EN VOORZIENINGEN

	Saldo 1-1- 2023	Resultaat	Overige mutaties	Saldo 31-12- 2023
Algemene reserve	3.459.316	1.032.451	0	4.491.767
Bestemmingsreserves publiek (A)				
Reserve personeel	250.000	0	0	250.000
Reserve werkdrukmiddelen	245.728	-245.728	0	0
Reserve NPO	851.199	133.353	0	984.553
	<u>1.346.928</u>	<u>-112.375</u>	<u>0</u>	<u>1.234.553</u>
Totaal bestemmingsreserves (A + B)	<u>1.346.928</u>	<u>-112.375</u>	<u>0</u>	<u>1.234.553</u>
Eigen vermogen	<u>4.806.244</u>	<u>920.077</u>	<u>0</u>	<u>5.726.320</u>

Het bestuur brengt het resultaat over 2023 ad € 920.077 op de volgende wijze ten laste van de (bestemmings)reserves.

		2023 €
Resultaat algemene reserve		1.032.451
Resultaat reserve werkdrukmiddelen	-245.728	
Resultaat Reserve NPO	<u>133.353</u>	
Resultaat bestemmingsreserve publiek (A)		<u>-112.375</u>
Resultaat bestemmingsreserve (A+B)		-112.375
Resultaat Eigen vermogen		<u>920.077</u>

	Saldo 01-01-2023	Dotaties	Ottrek- kingen	Vrijval	Saldo 31-12-2023
Voorzienen					
Personeel:					
WAB	8.897	0	0	-6.751	2.146
WW-verplichtingen	2.421	31.555	0	0	33.976
Jubilea	99.770	19.548	-5.095	0	114.223
Spaarverlof	27.006	0	0	0	27.006
Persoonlijk budget / LFBPB	526.953	0	-74.692	-4.100	448.161
Langdurig zieken (ERD)	0	83.788	0	0	83.788
	665.046	134.891	-79.787	-10.851	709.300
Overig:					
Onderhoud	620.149	350.000	-131.507	0	838.642
	620.149	350.000	-131.507	0	838.642
Voorzienen	1.285.195	484.891	-211.294	-10.851	1.547.942

Verloopoverzicht voorzieningen	Kort	Middellang < 5 jaar	Lang > 5 jaar	Totaal
WAB	2.146			2.146
WW-verplichtingen	33.976			33.976
Jubilea	14.786	30.952	68.485	114.223
Spaarverlof			27.006	27.006
Persoonlijk budget / LFBPB		448.161		448.161
Langdurig zieken (ERD)	83.788			83.788
Onderhoud			838.642	838.642
	134.696	479.113	934.133	1.547.942

	<u>31-12-2023</u>	<u>31-12-2022</u>
	€	€
6 Kortlopende schulden		
2.4.3 Crediteuren	199.330	236.799
2.4.7 Belasting en premie sociale verzekeringen	615.416	551.075
2.4.8 Schulden terzake van pensioenen	147.398	147.177
2.4.10 Ov kortlopende schulden-overlopende passiva	649.947	863.084
	<u>1.612.091</u>	<u>1.798.136</u>
2.4.7 Belasting en premie sociale verzekeringen		
2.4.7.1 Loonheffing	547.330	487.973
2.4.7.3 Premies sociale verzekeringen	68.086	63.102
	<u>615.416</u>	<u>551.075</u>
2.4.10 Ov kortlopende schulden-overlopende passiva		
Waarborgsommen (ook schoolboeken)	10.417	32.500
Overige	0	66
Geormerkte subsidies OCW	29.855	53.562
Vakantiegeld	368.788	318.572
Bindingstoelage	38.936	35.281
Uitkering OOP	1.821	1.292
Reservering Lief & Leed	3.763	1.557
Vooruitontvangen bedragen	47.270	0
Nog te betalen bedragen	78.415	236.214
Overige	70.682	184.041
	<u>649.947</u>	<u>863.084</u>

Model G: Verantwoording subsidies (bijlage behorend bij RJ 660.402, geldend vanaf het verslagjaar 2014)

G1. Subsidies waarbij het eventueel niet aangewende deel van de subsidie, mits de activiteiten volledig zijn uitgevoerd, kan worden besteed aan andere activiteiten waarvoor bekostiging wordt verstrekt

Omschrijving	Toewijzing		De activiteiten zijn ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking geheel uitgevoerd en afgerond	
	Kenmerk	Datum	J/N	
Studieverlof	134857	09-2022	J	
Studieverlof	136431	09-2022	J	
Studieverlof	137247	09-2022	J	
Studieverlof	137144	09-2022	J	
Studieverlof	143897	09-2023	Onderhanden	
Studieverlof	143444	09-2023	Onderhanden	
Zij-instroom	1189700	12-2021	J	
Zij-instroom	1282000	10-2022	J	
Zij-instroom	2/248/39996	08-2022	N	
Zij-instroom	1/259/39994	09-2022	N	
Zij-instroom	3/074/39997	04-2023	N	

G2A. Subsidies die uitsluitend mogen worden aangewend voor het doel waarvoor de subsidie is verstrekt, aflopend per ultimo

Omschrijving	Toewijzing		Bedrag van de toewijzing	Ontvangsten t/m vorig verslagjaar	Totale subsidiabele kosten t/m vorig verslagjaar	Saldo per januari verslagjaar	1	Ontvangen in verslagjaar	Subsidiabele kosten in verslagjaar	Te verrekenen per 31 december verslagjaar
	Kenmerk	Datum								
			€	€	€	€		€	€	€
		Totaal	€	€	€	€		€	€	€

G2B. Subsidies die uitsluitend mogen worden aangewend voor het doel waarvoor de subsidie is verstrekt, doorlopend tot in een volgend verslagjaar.

Omschrijving	Toewijzing		Bedrag van de toewijzing	Ontvangen t/m vorig verslagjaar	Totale subsidiabele kosten t/m vorig verslagjaar	Saldo per januari verslagjaar	1	Ontvangen in verslagjaar	Subsidiabele kosten in verslagjaar	Saldo per 31 december verslagjaar
	Kenmerk	Datum								
			€	€	€	€		€	€	€

B6 TOELICHTING BEHORENDE TOT DE STAAT VAN BATEN EN LASTEN 2023

Baten

	Realisatie 2023 €	Begroting 2023 €	Realisatie 2022 €
7 (Rijks)bijdragen			
3.1.1 Vereenvoudiging basisbekostiging	13.540.047	12.561.990	12.497.724
3.1.1 Af: algemene overgangsregeling	-76.746	-72.566	-96.755
3.1.1 Aanvullende bekostiging	730.176	730.176	521.554
3.1.1 Af: verrek collectieve uitkering	-114.268	-135.000	-109.257
3.1.1 Overgedragen bekostiging OCW	12.258	0	7.120
3.1.1 Opvang nieuwkomers VO	33.757	5.000	16.172
3.1.1 Functiemix randstadregio's VO	272.711	261.711	261.711
3.1.1 Regeling eindexamens	0	0	21.658
3.1.2 Aanvullende bekostiging extra herkansing	0	0	6.690
3.1.2 Geormerkte subsidie Lerarenbeurs	20.998	5.000	22.652
3.1.2 Geormerkte subsidie Zij-instroom	44.402	10.000	25.834
3.1.2 Niet georm. subs. Strategisch PB	694.033	806.656	802.451
3.1.2 Niet georm. subs.	11.476	31.000	33.946
	<u>15.168.844</u>	<u>14.203.967</u>	<u>14.011.501</u>

8 Overige baten

3.5.1 Verhuur	4.315	0	6.640
3.5.5 Ouderbijdragen	238.198	200.000	245.399
3.5.6 Deelnemersbijdragen	0	0	200
3.5.6 Verhuur kluisjes	-3.165	20.000	20.125
3.5.6 Bijdrage excursies / werkweken	278.835	200.000	161.224
3.5.6 Samenwerkingsverband / Kon. Visio	302.617	191.000	295.201
3.5.6 Rosa	18.097	21.500	21.354
3.5.8 Overige baten	4.932	5.000	5.596
	<u>843.829</u>	<u>637.500</u>	<u>755.739</u>

Lasten

9 Personele lasten

4.1.1 Lonen en salarissen	8.536.175	7.273.753	7.945.730
4.1.1.2 Sociale lasten	1.204.152	1.500.000	1.462.148
4.1.1.3 Pensioenlasten	1.207.009	1.400.000	1.302.009
4.1.2 Overige personele lasten	1.120.019	1.727.000	1.143.521
4.1.3 Uitkeringen (-/-)	-111.223	0	-149.243
	<u>11.956.132</u>	<u>11.900.753</u>	<u>11.704.165</u>

	Realisatie 2023 €	Begroting 2023 €	Realisatie 2022 €
4.1.1 Lonen en salarissen			
4.1.1 Salariskosten directie	518.905	489.701	481.706
4.1.1 Salariskosten OP	7.753.866	7.439.346	8.116.861
4.1.1 Salariskosten OOP	1.774.374	1.319.875	1.446.327
4.1.1 Salariskosten werkdrukverlichting	0	0	1.364
4.1.1 Salariskosten vervanging Zwangerschap	50	0	28.854
4.1.1 Salariskosten ziektevervanging	154.637	12.344	51.982
4.1.1 Salariskosten vv anders ziekte	0	0	1.291
4.1.1 Salariskosten NPO	317.307	511.000	111.649
4.1.1 Salariskosten Trajectgroep	184.698	169.779	185.166
4.1.1 Salariskosten zieke na wachttijd	0	0	2.381
4.1.1 Salariskosten ouderschapsverlof	27.086	8.780	31.841
4.1.1 Salariskosten vv ouderschapsverlof	2.075	27.903	8.920
4.1.1 Salariskosten seniorenregeling	197.720	180.025	223.464
4.1.1 Salariskosten onbetaald verlof	69	0	498
4.1.1 Werkkosten PSA	16.549	15.000	17.582
4.1.1 Correctie sociale lasten	-1.204.152	-1.500.000	-1.462.148
4.1.1 Correctie pensioenen	-1.207.009	-1.400.000	-1.302.009
	<u>8.536.175</u>	<u>7.273.753</u>	<u>7.945.730</u>
4.1.1.2 Sociale lasten			
4.1.1.2 Sociale lasten	1.204.152	1.500.000	1.462.148
	<u>1.204.152</u>	<u>1.500.000</u>	<u>1.462.148</u>
4.1.1.3 Pensioenlasten			
4.1.1.3 Pensioenlasten	1.207.009	1.400.000	1.302.009
	<u>1.207.009</u>	<u>1.400.000</u>	<u>1.302.009</u>
4.1.2 Overige personele lasten			
4.1.2.1 Dotatie voorziening WAB	0	0	8.897
4.1.2.1 Vrijval voorziening WAB	-6.751	0	0
4.1.2.1 Dotatie voorziening WW	31.555	15.000	-7.230
4.1.2.1 Dotatie voorziening jubilea	19.548	25.000	12.440
4.1.2.1 Dotatie ov personeelsvoorziening	0	25.000	194.575
4.1.2.1 Vrijval ov personeelsvoorziening	-4.100	0	-2.208
4.1.2.1 Dotatie voorziening langdurig zieken (ERD)	83.788	0	0
4.1.2.2 Personeel ni dienst (reg. formatie)	340.276	300.000	204.246
4.1.2.2 Personeel inhuur ivm ziekte	195.518	150.000	166.466
4.1.2.2 Personeel onvoorzien	0	200.000	0
4.1.2.2 Personeel niet in dienst (NPO)	68.668	270.000	237.395
4.1.2.2 Werkdrukverlichting collectief	113.350	240.000	76.502
4.1.2.2 Werkdrukverlichting individueel	0	240.000	0
4.1.2.3 Bedrijfsgezondheidszorg	56.974	35.000	42.602
4.1.2.3 Activiteiten personeel	31.613	27.500	24.831

	Realisatie 2023 €	Begroting 2023 €	Realisatie 2022 €
4.1.2.3 Bij- en nascholing	135.067	135.000	114.156
4.1.2.3 Werving	3.213	10.000	14.986
4.1.2.3 Bijzondere kosten personeel	904	1.000	365
4.1.2.3 Kosten Rosa	2.719	1.000	254
4.1.2.3 Overige	47.677	52.500	55.244
	<u>1.120.019</u>	<u>1.727.000</u>	<u>1.143.521</u>
4.1.3 Uitkeringen (-/-)			
Uitkeringen (-/-) RF, UWV en overige	-111.223	0	-149.243
	<u>-111.223</u>	<u>0</u>	<u>-149.243</u>

Personeelsbezetting

	2023 Aantal FTE's	2022 Aantal FTE's
DIR	3,00	3,21
OP	82,16	84,46
OOP	28,58	25,87
	<u>113,74</u>	<u>113,54</u>

	Realisatie 2023 €	Begroting 2023 €	Realisatie 2022 €
10 Afschrijvingen			
4.2.2 Gebouwen en terreinen	82.952	102.766	89.201
4.2.2 Inventaris en apparatuur	122.345	166.085	133.696
	<u>205.297</u>	<u>268.851</u>	<u>222.897</u>
11 Huisvestingslasten			
4.3.1 Huur (inclusief kluizen)	34.194	40.000	31.108
4.3.3 Onderhoud	91.840	75.000	115.613
4.3.4 Gas	98.025	100.000	69.337
4.3.4 Electra	43.062	50.000	38.274
4.3.4 Water	5.136	12.500	9.737
4.3.5 Schoonmaakkosten	239.687	235.000	217.042
4.3.6 Heffingen	46.419	30.000	44.634
4.3.7 Dotatie onderhoudsvoorziening	350.000	350.000	215.000
4.3.7 Bewaking en beveiliging	3.745	3.000	2.776
4.3.8 Overige huisvestingslasten	975	4.500	3.179
	<u>913.083</u>	<u>900.000</u>	<u>746.701</u>
12 Overige instellingslasten			
<i>4.4.1 Administratie- en beheerslasten</i>			
Administratie en beheer	101.470	90.000	80.487
Accountantskosten inzake controle	17.218	16.500	20.287
Advieskosten	73.623	60.000	76.688
Telefoon- en portokosten e.d.	20.464	23.000	19.636
Kantoorartikelen	6.057	7.500	6.982
Bestuurskosten	1.499	5.000	991
	<u>220.330</u>	<u>202.000</u>	<u>205.070</u>
<i>4.4.2 Inventaris en apparatuur</i>			
Inventaris	24.715	12.500	21.280
Leermiddelen	94.005	100.000	97.702
Onderwijsontwikkelingen (Quest, Unesco)	70.237	58.500	72.511
Examenkosten	16.248	17.500	16.999
Regeling gratis schoolboeken	577.314	625.000	596.793
Bibliotheek / mediatheek	13.912	6.000	7.378
Onderhoud apparatuur / inventaris	16.650	10.000	8.713
	<u>813.081</u>	<u>829.500</u>	<u>821.376</u>

	Realisatie 2023	Begroting 2023	Realisatie 2022
	€	€	€
4.4.4 Overige			
Oudervereniging	2.175	3.000	836
Medezeggenschapsraad	1.395	3.000	1.163
Contributies	50.151	50.000	71.048
Verzekeringen	11.735	8.000	8.083
Leerlingenraad	562	1.000	877
Abonnementen	4.946	2.000	3.427
ICT bijdrage Rent Company	0	2.500	600
ICT en website	141.365	140.000	135.131
Excursies / werkweek	309.542	250.000	163.749
Niet-lesgebonden activiteiten	156	5.000	881
Activiteiten afdelingen	40.093	90.000	58.341
Trajectgroep	10.970	10.000	13.453
VAVO	120.432	50.000	102.084
Kosten NPO (sociaal/emotioneel/mat)	217.051	253.000	62.750
Sociaal fonds	0	1.500	0
PR/wervingskosten	15.576	15.000	10.812
Representatiekosten	1.135	2.500	377
Overige	9.489	8.500	16.274
	<u>936.772</u>	<u>895.000</u>	<u>649.884</u>

Leermiddelen

Kopieerkosten	63.030	65.000	68.151
	<u>63.030</u>	<u>65.000</u>	<u>68.151</u>

Totaal Overige instellingslasten

	<u>2.033.214</u>	<u>1.991.500</u>	<u>1.744.481</u>
--	------------------	------------------	------------------

Financiële baten en lasten

Financiële baten

6.1 Rentebaten	20.698	0	0
	<u>20.698</u>	<u>0</u>	<u>0</u>

13 Financiële lasten

6.2 Rentelasten	5.570	5.000	21.450
	<u>5.570</u>	<u>5.000</u>	<u>21.450</u>

Totaal financiële baten en lasten

	<u>15.128</u>	<u>-5.000</u>	<u>-21.450</u>
--	---------------	---------------	----------------

	Realisatie 2023	Begroting 2023	Realisatie 2022
Specificatie honorarium accountant			
Onderzoek jaarrekening	17.218	16.500	20.287
Andere controleopdrachten	0	0	0
Fiscale adviezen	0	0	0
Andere niet-controle-diensten	0	0	0
	<u>17.218</u>	<u>16.500</u>	<u>20.287</u>

WNT-verantwoording 2023 Sancta Maria Lyceum

De WNT is van toepassing op Sancta Maria Lyceum

Het voor Sancta Maria Lyceum toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2023: € 159.000

Gemiddelde baten 4 complexiteitspunten.

Gemiddeld aantal leerlingen 2 complexiteitspunt.

Het aantal gewogen onderwijssoorten zijn 2 complexiteitspunten.

Dit totaal van 8 complexiteitspunten correspondeert met WNT Klasse C

1. Bezoldiging topfunctionarissen

1a. Leidinggevende topfunctionarissen met dienstbetrekking en leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking vanaf de 13e maand van de functievervulling inclusief degenen die op grond van hun voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris worden aangemerkt.

Gegevens 2023	C.B. Quadekker
Bedragen x € 1	
Functiegegevens	Rector/bestuurder
Aanvang en einde functievervulling in 2023	
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1
Dienstbetrekking	Ja
Bezoldiging	
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€ 128.964
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 22.371
<i>Subtotaal</i>	€ 151.335
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	€ 159.000
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terug ontvangen bedrag	€ 0
Totaal bezoldiging 2023	€ 151.335
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.
Gegevens 2022	Naam
Bedragen x € 1	
Functiegegevens	Rector/bestuurder
Aanvang en einde functievervulling in 2022	
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,0
Dienstbetrekking	ja
Bezoldiging	
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€ 122.109
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 21.247
<i>Subtotaal</i>	€ 143.356
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	€ 154.000
Bezoldiging	€ 143.356

1d Topfunctionarissen met een totale bezoldiging van € 1.900 of minder

Topfunctionarissen inclusief degenen die op grond van hun voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris worden aangemerkt met een bezoldiging van € 1.900 of minder

Gegevens 2023	
Naam Topfunctionaris	Functie
H. Luik	Voorzitter
M. Jacobs	Bestuurslid
R.M.F. van Bezooijen	Bestuurslid
J.N. Kuipers	Bestuurslid
L.J. Hobbelt	Bestuurslid
J.H. van Scherpenzeel	Bestuurslid
A.W.J.M. Lindaart	Bestuurslid

3. Overige rapportageverplichtingen op grond van de WNT

Naast de hierboven vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen met een dienstbetrekking die in 2023 een bezoldiging boven het individueel toepasselijke drempelbedrag hebben ontvangen.

Model E: Verbonden partijen

Naam	Juridische Vorm	Statutaire zetel	Code activiteiten	Eigen Vermogen jaar 2023 EUR	Resultaat jaar 2023 EUR	Art.2:403 BW Ja/Nee	Deelname %	Consolid. Ja/Nee
SWV VO Zuid-Ken- nemerland	Vereniging	Haarlem	4			Nee	3,2	Nee

Code activiteiten: 1. contractonderwijs, 2. contractonderzoek, 3. onroerende zaken, 4. overige

B9 Niet uit de balans blijvende activa en verplichtingen

Ultimo 2023 lopen onderstaande meerjarige contracten :

Van Dijk

In 2016 is de levering van schoolboeken aanbesteed en gegund aan Van Dijk. De jaarlijkse (huur-)kosten zijn afhankelijk van de keuze van de leermiddelen, naar de huidige inschatting circa € 590.000.

Nokilock

Bij Nokilock worden lockers gehuurd. De contracten hebben wisselende looptijden. De jaarlijkse kosten bedragen circa € 21.000.

Vattenfall

Per 2017 is een nieuw contract, vaste prijs per m³, afgesloten voor de levering van gas. Het contract loopt tot 1-1-2024. De jaarlijkse kosten bedragen bij benadering € 68.000.

Eneco

Voor de levering van elektra loopt bij Eneco een contract tot 31-12-2023. De jaarlijkse kosten bedragen ongeveer € 35.000.

Spiegel Schoonmaakbedrijf

Het schoonmaakcontract met De Spiegel loopt vanaf 01-06-2023. De middels aanbesteding tot stand gekomen overeenkomst loopt tot 31 mei 2031. Jaarlijkse kosten bedragen bij benadering € 198.000.

BNP Paribas / Canon

Eind 2017 zijn nieuwe contracten afgesloten voor de huur van kopieerapparaten. De looptijd bedraagt 63 maanden, de geschatte jaarlijkse kosten bedragen omstreeks € 44.000 (deels variabele afdrukkosten, deels machinehuur).

Linthorst

Voor het onderhoud van luchtbehandelings- en verwarmingsinstallaties, loopt sinds eind 2021 met een looptijd van 1 jaar een jaarlijks opzegbaar onderhoudscontract. De jaarlijkse kosten bedragen bijna € 13.000.

GEBEURTENISSEN NA BALANSDATUM

Er hebben zich geen gebeurtenissen na balansdatum voorgedaan.

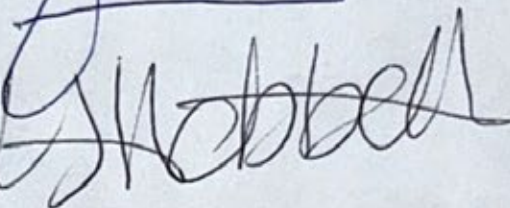
Ondertekening Jaarverslag

Vastgesteld door het bestuur te Haarlem op 24 juni 2024

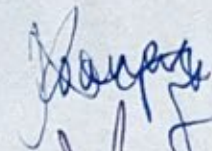
C.B. Quadekker



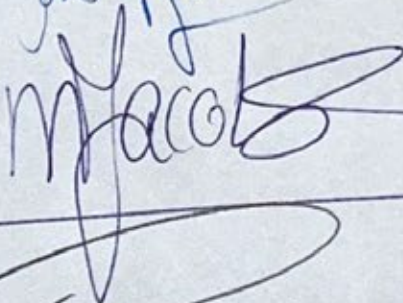
H. Luik



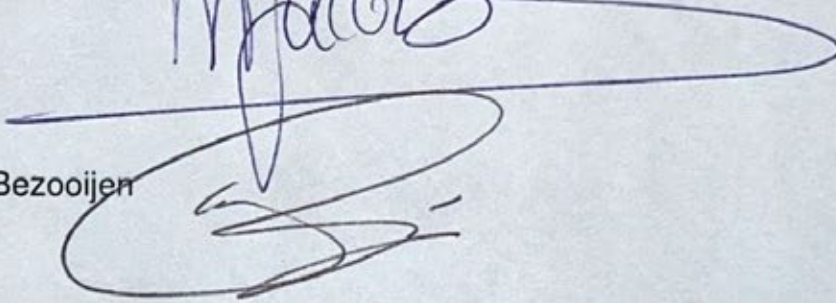
L.J. Hobbelt



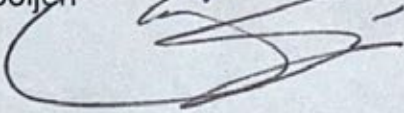
J.N. Kuipers



M. Jacobs



R.M.F. van Bezooijen



A.W.J.M. Lindaart

iom 